COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

COMUNITÀ EUROPEA DEL CARBONE E DELL'ACCIAIO

RICERCA SULLE NUOVE AZIENDE SIDERURGICHE

Le maestranze dello stabilimento Italsider di Taranto

Atteggiamenti operai e lavoro siderurgico

PARTE IIa

RICERCA SOCIOLOGICA CONDOTTA DA

Guido BAGLIONI, Gian Primo CELLA e Bruno MANGHI

per l'Istituto per gli Studi sullo Sviluppo Economico

e il Progresso Tecnico (I.S.V.E.T.) di Roma

Febbraio 1968

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

**COMUNITÀ EUROPEA DEL CARBONE
E DELL'ACCIAIO**

RICERCA SULLE NUOVE AZIENDE SIDERURGICHE

Le maestranze dello stabilimento Italsider di Taranto

Atteggiamenti operai e lavoro siderurgico

PARTE IIa

RICERCA SOCIOLOGICA CONDOTTA DA

Guido BAGLIONI, Gian Primo CELLA e Bruno MANGHI

**per l'Istituto per gli Studi sullo Sviluppo Economico
e il Progresso Tecnico (I.S.V.E.T.) di Roma**

Febbraio 1968

Cap. VI

RAPPORTI GERARCHICI E RELAZIONI UMANE

* * *

1. - Esaminati i problemi della retribuzione e gli atteggiamenti verso il metodo retributivo, le condizioni e gli atteggiamenti verso la prestazione lavorativa, l'adesione a certi valori chiave del lavoro industriale, resta da analizzare il modo di collocarsi di questi operai verso le altre figure che operano in azienda, in particolare capi-turno e dirigenti. E' importante soprattutto considerare come essi colgono e valutano le relazioni formali fra gli occupanti i diversi ruoli aziendali, e se sia diffusa una certa richiesta di mediazione sul piano umano e particolaristico di mete, procedure, disposizioni oggettive e generali.

In primo luogo esaminiamo i rapporti fra operai e capi-turno, figura sulla cui importanza ci siamo già soffermati e ci soffermeremo nel capitolo successivo ad essi totalmente dedicato. E' appunto tenendo presente i risultati della nostra ricerca sui capi-turno che sarà più agevole analizzare questi rapporti. Vediamo comunque i giudizi e le opinioni degli operai su questa figura, occupante un ruolo spesso drammatico, per la molteplicità di richieste talvolta contrastanti a cui è sottoposto.

Per quanto riguarda il flusso delle comunicazioni fra operai e capi, il 53% degli intervistati dichiara che, più o meno frequentemente,

"il capo-turno chiede il suo parere per quanto riguarda l'andamento del lavoro e della produzione".

Il 38,7% invece afferma che questo non avviene mai. Dalle variazioni per "classi" di queste risposte (tab. VI,1) si può vedere come più negative risultino le medie (in questo caso dalla 8 alla 15) e più positive le alte, come era del resto logico attendersi. Peraltro le risposte negative fra queste ultime "classi" rimangono piuttosto numerose mostrando che esistono casi, in misura limitata ma sensibile, in cui il flusso di comunicazioni fra operai specializzati o qualificati e capi-turno risulta essere bloccato, almeno per quanto riguarda lo scambio di opinioni sull'andamento della produzione. Più inatteso si rivela l'andamento per settori: le risposte negative decrescono leggermente passando dalla Fusione alla Laminazione, sensibilmente da quest'ultima ai Servizi (tab. VI,1). Questo prova forse che un comportamento del capo-turno più disposto ad ascoltare e richiedere pareri agli operai è favorito non tanto da un lavoro di squadra con connesse ampie responsabilità collettive quanto da lavori più tranquilli, spesso più individuali ed anche più tradizionali (i Servizi).

Com'è l'"atmosfera" di questi rapporti ? Avviene o non avviene quella certa mediazione sul piano umano delle istanze organizzative a cui accennavamo sopra ? Si può rispondere affermativamente se si tiene conto che il 56% degli operai intervistati ha ammesso che "con il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti". Il numero di quanti danno una risposta negativa indubbiamente non è trascurabile (33,7%), ma è comunque indice del fatto che le situazioni di insofferenza umana e psicologica al ruolo ed al comportamento del capo-turno sono proprie di una minoranza.

Il giudizio positivo sulla "atmosfera" di questi rapporti non deriva peraltro solo da una favorevole valutazione della mediazione umana attuata dal capo-turno con connessa maggiore personalizzazione dei rapporti. Questo giudizio è comprensivo anche dell'apprezzamento per il ruolo formale del capo ed è influenzato positivamente dalla qualificazione professionale. Sono le "classi" alte (12/24) infatti ad essere di gran lunga più positive nel giudicare lo stato di questi rapporti (tab. VI,2). Inoltre la tab. VI,3 ci mostra il nettissimo legame fra giudizio positivo sull'"atmosfera" dei rapporti operai-capi, e ammissione di un comportamento del capo rivolto a consultare frequentemente gli operai sui problemi del lavoro e del-

la produzione. La "confidenza" e la "cordialità" non dipendono dunque solo da un accordo di tipo emozionale fra persone, esse sono significativamente influenzate anche da un adeguato svolgimento delle relazioni formali fra i due ruoli, e soprattutto da una reciproca considerazione.

Se si tiene presente inoltre l'importanza del ruolo del capo in diverse questioni e in particolare in quelle relative alle controversie sulla valutazione delle mansioni, non è difficile spiegare il legame fra giudizio sui rapporti con il capo-turno e la soddisfazione salariale. All'aumentare di quest'ultima, infatti, aumentano quanti ritengono "cordiali" i rapporti con il capo-turno (tab. VI,3).

Contribuisce, infine, a mettere in crisi ancora una volta l'immagine tradizionale dell'operaio meridionale che non riesce a staccarsi dalla rete di relazioni primarie tipiche delle comunità rurali o di ambienti urbani non industrializzati, il fatto che la provenienza geografica del capo-turno non appare influire sulla "atmosfera" dei rapporti con gli operai. La tab. VI,4 ci mostra infatti che anche quel 12,7% di intervistati che dichiara l'origine non meridionale del proprio capo-turno non sembra avere particolari problemi di

adattamento sul piano umano (1).

---

(1) Il capo-turno è emerso sempre come figura di centrale importanza in tutti i colloqui con i "disadattati". Gli atteggiamenti sono contrastanti, essi vanno dalla critica più aperta al più ampio apprezzamento. Come esempio dei primi cfr. :

"Quando un lavoro va bene il capo-turno si prende la lode, quando va male ci va di mezzo l'operaio. Uno cerca di mettersi in vista, ma il suo capo-turno non fa niente, anzi io sono stato minacciato di rapporto dal mio capo perché gli sono antipatico: e questo perché so qualcosa più degli altri. Non so leggere quanto un ingegnere, ma ho la mia specializzazione dall'età di 18 anni".

"I capi che ci stanno non valgono. Gente inesperta. Basta che sanno fare quattro righe con la penna, e li fanno capi. E' una cosa che non capisco. Anch'io con la penna so fare qualche cosa, non come loro, anche se riesco a scrivere. Ma per fare il capo ce ne vuole. Io il capo l'ho fatto. A Brindisi avevo una squadra sotto di me, e io gli operai li rispettavo, non li ingiuriavo. Vengo qui, e sono un povero operaio. Senza amici, senza una spinta per andare avanti. Sono solo. Un momento, loro mi conoscono, lo sanno quello che valgo, ma non mi aiutano, non mi spingono perché hanno gli altri da spingere".

"...che avevano solo la quinta sono andati avanti. I capi ci promettono sempre che miglioreremo, ma ho imparato in questi anni che fare promesse fa parte anche del loro mestiere".

"I nostri capi sono tutti raccomandati: due di questi sono insegnanti elementari. Sempre perché li hanno scelti credendo che ci fosse bisogno di uomini grandi e grossi, mentre invece basta un poco di intelligenza".

"Noi serviamo quando loro vogliono fare bella figura e poi non serviamo più. Non ci danno nessun merito, non ci fanno mai un presente".

Come esempio dei secondi, cfr. :

"Quel capo turno, come del resto gli altri capi del mio reparto, non sono molto severi, ma se c'è da prendere un provvedimento lo prendono". ./.

VI,1

5.1. - Il capo-turno chiede il suo parere per quanto riguarda l'andamento del lavoro e della produzione ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %	FUS. %	LAM. %	SERV. %
Sì, spesso	24,7	26,8	22,8	30,1	31,0	18,9	24,5
Sì, talvolta	28,3	26,4	28,2	32,5	18,4	27,6	35,4
molto raramente	8,3	9,2	7,4	10,6	5,9	10,3	8,7
mai	38,7	37,6	41,6	26,8	44,7	43,2	31,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

segue nota :
"Non so come stanno le cose negli altri reparti, ma da noi, che siamo come una famiglia, il capo-turno è quello che ci consiglia in modo buono proprio come un capo famiglia. Certo quando vi sono difficoltà di lavoro si possono creare malintesi; allora magari i capi si arrabbiano e se la prendono con noi, ma dopo poco passa tutto".

./.

VI,2

5.1.1. - Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. SI	56,0	46,8	47,2	72,8
. NO	33,7	41,2	41,2	19,8
. Incerto	10,3	12,0	11,6	7,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

segue nota :
"I miei capi sono persone che si fanno voler bene; se vedono che l'operaio si impegna, lo aiutano. Il loro comportamento con gli operai è così: se uno sbaglia, con la calma lo richiamano e gli dicono di stare attento. Da parte mia, sono brave persone che meritano rispetto; gli altri non lo so".

"I capi. Non mi posso lamentare perché sono brave persone, almeno quelli che ho incontrato io, gli altri non so. Il mio lavoro non è molto importante, sempre la stessa cosa; non è che uno cambia, oggi fa un lavoro, domani un altro. Uno si deve abituare al lavoro, ai capi, loro dicono così. Uno ha solo voglia di finire e di tornare a casa".

VI,3

5.1.1. - Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?

	Totali	5.1. - Il capo-turno chiede il suo parere per quanto riguarda l'andamento del lavoro e della produzione ?				3.3. - Oggi Lei è soddisfatto del suo salario ?			
		sì, spesso	sì, talvolta	molto raramente	mai	soddisfatto	abb. sodd.	insod disf.	molto insod disf.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
SI	56,0	78,3	60,0	52,0	39,6	62,9	57,5	53,8	28,5
NO	33,7	18,9	29,4	40,0	44,8	27,4	28,8	37,9	42,8
Incerto	10,3	2,8	10,6	8,0	15,6	9,7	13,7	8,3	28,7
	100	100 (24,7)	100 (28,3)	100 (8,3)	100 (38,7)	100 (20,7)	100 (24,3)	100 (52,7)	100 (2,3)

VI,4

5.1.2.- Il suo capo-turno di dov'è ?				
	Totali	5.11. - Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?		
	%	sì %	no %	incerto %
. Taranto e provincia	55,0	53,6	55,4	61,3
. Mezzogiorno	23,7	25,6	22,8	16,1
. Settentr. e Centro	12,7	13,6	13,8	3,2
. Non so	8,7	7,2	8,0	19,4
	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (33,7)	100,0 (9,7)

2. - Come dicevamo, il ruolo del capo intermedio nell'azienda industriale moderna è spesso drammatico perché su di esso si concentrano le diverse aspettative della direzione aziendale e dei suoi sottoposti. Inoltre il capo non ha sempre tutto il potere necessario a svolgere i compiti importantissimi che gli sono affidati dalla direzione e pertanto suscita delusioni in questo senso. D'altra parte è considerato dagli operai nella maggioranza dei casi come facente parte del management, rappresentando ai loro occhi quotidianamente le istanze organizzative connesse al buon andamento della produzione e della vita aziendale nel suo complesso.

Appunto in riferimento a quest'ultimo problema è interessante stabilire come gli operai del IV Centro valutano la posizione del capo; in altre parole se giudicano il capo-turno a fianco della direzione aziendale o piuttosto del gruppo operaio. Il 64,3% dei nostri intervistati ritiene che i capi dell'Italsider "si considerano soprattutto i rappresentanti della direzione e stanno dalla sua parte", il 9,3% che i capi "stanno più dalla parte degli operai", il 23,3%, infine, ammette che essi si collocano fra il gruppo operaio e la direzione. Probabilmente solo una frazione delle risposte che giudicano

il capo identificato con l'azienda comporta motivazioni di aggressività verso di esso ed il suo ruolo. Certo la domanda poneva una scelta precisa e qualificante, alla quale non era semplice rispondere in modo neutro ed impersonale. Comunque, se vediamo le frequenze nettamente inferiori di risposte negative alle due precedenti domande, si può sostenere che buona parte di quanti ritengono il capo identificato con la direzione esprime un giudizio normale di attribuzione di ruolo. Per altri invece questa risposta comporta un atteggiamento critico verso il capo-turno e lo stato dei rapporti con esso. La tabella VI,5 ci mostra infatti che le indicazioni di un capo-turno identificato con il management aumentano fra quanti giudicano negativamente l'"atmosfera" umana dei rapporti con questa figura. La significatività si attenua pur non scomparendo nell'incrocio con la domanda riguardante la conflittualità di classe; un dato però emerge sicuro: quanti ritengono il capo identificato con il gruppo operaio (9,3%) diminuiscono fortemente (2,7%) fra coloro che indicano i dirigenti od i capi come oppositori del miglioramento delle condizioni di vita della classe operaia.

E' abbastanza comprensibile inoltre che quanti denunciano maggiormente il peso della disciplina e del controllo dei superiori siano più

portati a vivere la posizione del capo-turno come lontana da loro, come identificata con la direzione ed esecutrice delle sue richieste (tab. VI,6).

L'importanza degli aspetti umani della vita in azienda - già apparsa nel paragrafo precedente - è ribadita nelle risposte degli operai ad una domanda richiedente le caratteristiche principali del "capo ideale", del "buon capo".

Il 21,3% ha risposto affermando che è un "buon capo" chi ha competenza tecnica, il 14% chi ha capacità organizzative, il 47,7% chi "ha interesse per i problemi umani e sociali dei dipendenti".
Come si vede prevale nettamente una immagine di capo del tipo "human relations". Non crediamo però che questa opinione denunci tanto una attitudine all'apprezzamento del paternalismo o un desiderio di affiliazione verso i capi, quanto invece una tendenza alla personalizzazione dei rapporti e alla mediazione sul piano umano delle istanze organizzative. Che non si tratti prevalentemente di affiliazione ce lo indica non solo l'andamento quasi costante per "classi" della preferenza per il capo "human relations", ma anche il fatto che, seppure questa preferenza è influenzata dallo stato dei rapporti attuali

con il capo-turno, resta sempre una significativa parte (26,7%) di quanti si dimostrano delusi o frustrati per l'assenza di cordialità in questi rapporti che ammette di preferire come "buon capo"chi ha competenze tecniche o organizzative.

VI,5

5.1.3. - Nelle aziende accade che talvolta i capi si considerino soprattutto i rappresentanti della direzione e stiano dalla sua parte; talvolta invece i capi stanno più dalla parte degli operai. Qui all'Italsider i capi come si comportano ?

	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	5.1.1. - Fra Lei e il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?		
	%	%	%	%	si %	no %	incerto %
più dalla parte della direz.	64,3	59,6	70,8	61,1	57,1	74,2	71,0
più dalla parte degli operai	9,3	11,8	7,8	9,0	12,5	5,9	3,2
posizione intermedia	23,3	26,4	18,1	26,9	28,5	14,8	22,5
eventuali eccezioni	3,0	2,2	3,3	3,0	1,9	5,1	3,3
	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (33,7)	100,0 (10,3)

VI,6

5.1.3. - Idem.

	Totali %	4.12. - A suo giudizio qui all'Italsider ciò che pesa di più è la fatica, il caldo...oppure pesa di più la disciplina, il controllo dei capi...?			
		I^situaz. %	II^situaz. %	entrambi %	incerto %
più dalla parte della direz.	64,3	58,6	82,1	75,0	41,6
più dalla parte degli operai	9,3	11,2	7,1	2,7	8,4
posizione intermedia	23,3	26,0	8,9	22,3	50,0
eventuali eccezioni	3,0	4,2	1,9	-	-
	99,9	100,0 (65,3)	100,0 (18,7)	100,0 (12,0)	100,0 (3,7)

VI,7

5.1.4. - Secondo Lei come dev'essere un buon capo ?							
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	5.1.1. - Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità ?		
	%	%	%	%	sì %	no %	incerto%
competenza tecnica	21,3	20,0	16,9	27,4	25,6	15,8	16,1
saper organizzare e risolvere i problemi	14,0	16,0	13,4	13,3	14,2	11,9	19,3
interesse per i problemi umani e sociali dei dipendenti	47,7	46,8	51,5	44,5	44,6	53,4	45,1
saper comandare	9,0	12,0	5,8	10,5	8,9	8,9	9,7
altro o non so	8,0	5,2	12,4	4,3	6,7	10,0	9,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (33,7)	100,0 (10,3)

3. - Resta da considerare in quale modo e con quale intensità avvengano le relazioni formali fra il ruolo di operaio e quello di capo-turno e quali influenze abbiano sui rapporti umani fra le due figure. Dopo aver chiesto agli intervistati se il capo richiedesse il loro parere per quanto riguarda l'andamento della produzione, si è chiesto agli stessi se usassero reclamare presso il capo-turno per questioni di lavoro. La frequenza di questi reclami è apparsa nettamente inferiore a quanto ci si poteva attendere: il 24,3% ha ammesso di reclamare spesso, il 17,0% raramente, ben il 58,7% ha dichiarato di non farlo mai. E' possibile che in questo caso ritorni ad agire quella autostima professionale a cui abbiamo più volte accennato nel corso del precedente capitolo.

L'andamento per "classi" (tab. VI,8) ci mostra che sono gli operai specializzati a reclamare più frequentemente presso il capo-turno. Per quanto concerne i settori di lavorazione i risultati sono contrastanti con quelli della domanda precedente riguardante le richieste di consigli da parte del capo-turno. Mentre infatti in questo ultimo caso il settore dove era meno intensa la comunicazione fra i due ruoli era la Fusione, nel caso dei reclami è proprio in questo setto-

re, dove il lavoro è più pesante e più gravi sono le responsabilità collettive, che i rapporti appaiono più intensi.

Le motivazioni addotte per questi reclami riguardano per la quasi totalità argomenti come la ripartizione e l'assegnazione del lavoro o questioni tecniche connesse alla conduzione degli impianti(1). Solo l'1,7% degli intervistati ha menzionato ragioni salariali. Questo dimostra che gli operai hanno preso alla lettera la domanda, nella quale appunto si parlava di "questioni di lavoro" e non di altri temi come la carriera ed il salario.

I reclami degli operai presso i capi sono dunque decisamente legati alle condizioni di prestazione dell'attività lavorativa e non denunciano insofferenze verso il ruolo del capo od un generico malcontento verso il suo operato. La non notevole frequenza di questi re-

---

(1) Si cfr. le seguenti frasi di "disadattati":

"...Il nostro capo non ammetteva errori, era negligenza del gruista se ne succedevano. Il mezzo doveva andare per forza bene. Allora ho iniziato a fare il lavativo, anche perché all'Italsider chi va avanti sono i lavativi. Dopo due anni e mezzo, sotto la mia pressione, il mio capo ha deciso di cambiarmi posto...".

"...Il loro obiettivo è quello di produrre; problemi umani e psicologici non esistono. Ho sentito un capo dire che bisogna produrre anche a costo di crepare: se uno crepa è colpa sua perché non ha saputo lavorare bene".

clami può essere spiegata, oltre che dall'autostima anche dalle particolari motivazioni addotte, raramente generiche o soggettive in senso stretto. Che ci troviamo di fronte a questo tipo di reclami ce lo conferma anche l'incrocio con la domanda 5.1.1. (tab. VI,9). L'incrocio non è grandemente significativo ma comunque ci mostra che i reclami non diminuiscono in quelle situazioni di rapporti definite "cordiali" anzi, seppure leggermente, tendono ad aumentare. Il risultato detto è interessante in quanto rivela che la già accennata importanza concessa dagli operai agli aspetti umani dei rapporti con i capi non impedisce uno svolgimento normale delle relazioni formali fra i due ruoli.

L'assenza di un diffuso atteggiamento aggressivo o fortemente critico è confermata dal giudizio che gli operai danno sul comportamento dei capi-turno nei loro confronti. Infatti, il 72,7% (senza sensibili variazioni per "classi") ritiene questo comportamento giusto sempre o nella maggior parte dei casi; il 13,3% lo giudica raramente giusto; solo un 13,3% dà una risposta decisamente negativa. I giudizi positivi aumentano fra quanti riconoscono come "cordiali" i loro rapporti con il capo, diminuiscono fra coloro che sono di opposto parere.

Il che indica come questo giudizio sia meno neutrale dei precedenti e comporti delle reazioni di tipo emozionale legate al "morale" delle relazioni operai-capi.

Una buona percezione ed una realistica utilizzazione dei canali gerarchici sono messi in luce dalle risposte alla domanda che mirava a sondare le procedure seguite quando un operaio ritiene ingiusto l'operato del capo nei suoi confronti.

Il 63% (con andamento praticamente costante per "classi") ha ammesso di rivolgersi in questi casi al capo reparto od al capo sezione (vale a dire i superiori diretti o quasi del capo-turno); solo il 12,7% ha dichiarato di appellarsi alla Commissione Interna. Questi dati fanno pensare che il canale gerarchico sia preferito a quello sindacale-contestativo; è possibile però che non tutti i reclami siano attuati con la medesima procedura. Il rivolgersi alla C.I., ad esempio, potrebbe essere riservato a reclami particolarmente conflittuali difficilmente conducibili attraverso la gerarchia aziendale. Sull'esito di questi reclami l'ottimismo non risulta generalizzato. Infatti, solo il 34,3% ammette che essi hanno esito positivo; il 29,7% ritiene che questo avviene raramente ed il 20% che non avviene mai. Comunque, se si tiene presente la sostanziale positività di

giudizi sul comportamento dei capi, l'importanza dei reclami gerarchici che li riguardano non sembra determinante nel sistema di relazioni interne del IV Centro.

VI,8

5.1.5. - Le capita spesso di fare reclami per questioni di lavoro presso il capo-turno ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	FUS. %	LAM. %	SERV. %
. sì, spesso	24,3	25,0	17,3	32,0	35,0	18,9	21,3
. sì, raramente	17,0	16,8	17,3	17,1	12,3	18,0	19,6
. no, mai	58,7	58,2	65,4	50,9	52,7	63,1	59,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

VI,9

5.1.5. - Le capita spesso di fare reclami per questioni di lavoro presso il capo-turno ?				
	Totali	5.1.1. - Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?		
	%	sì %	no %	incerto %
. Sì, spesso	24,3	26,2	20,8	25,8
. Sì, raramente	17,0	16,7	16,8	19,4
. No, mai	58,7	57,1	62,4	54,8
	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (33,7)	100,0 (10,3)

VI,10

5.1.7. - In genere il comportamento del capo-turno nei suoi confronti è giusto o talvolta non lo è ?

	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	5.1.1. - Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?		
	%	%	%	%	sì %	no %	incerto%
giusto sempre	30,7	38,2	30,0	25,2	35,1	23,7	29,0
giusto quasi sempre	42,0	37,8	39,6	47,9	46,4	38,6	29,0
raramente giusto	13,3	11,7	16,6	11,1	10,7	14,8	22,6
spesso ingiusto	11,0	9,6	10,3	12,9	6,5	15,8	19,4
sempre ingiusto	2,3	2,7	2,6	1,8	0,6	5,9	—
S.R.	0,7	-	0,9	1,1	0,7	1,2	—
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (33,7)	100,0 (10,3)

VI,11

5.1.7.1. - Quando un dipendente ritiene ingiusto il comportamento del capo-turno a chi si rivolge per avere ragione ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	FUS. %	LAM. %	SERV. %
. al capoturno stesso	10,0	8,2	10,3	11,1	3,6	11,0	13,5
. al capo reparto o sezione	63,0	66,8	61,2	62,0	63,9	57,8	66,4
. all'Ufficio Personale	0,7	-	-	2,1	1,1	-	0,7
. alla C.I.	12,7	10,7	15,8	11,1	17,0	15,6	7,8
. a nessuno	13,7	14,3	12,7	13,7	14,4	15,6	11,6
	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4. - Consideriamo ora i rapporti fra operai e dirigenza Italsider sia per quanto riguarda le relazioni umane e quelle formali, sia per ciò che concerne le valutazioni reciproche dei due gruppi. L'intento principale è quello di determinare i tratti caratteristici dell'atteggiamento del gruppo operaio verso i dirigenti ed i loro comportamenti nella vita aziendale.

Come per i capi-turno anche per i dirigenti abbiamo voluto sondare l'esistenza o meno di un flusso di comunicazioni con gli operai. Logicamente, nel caso dei dirigenti sarebbe risultato piuttosto inadeguato domandare agli operai se questi usassero consigliarsi con loro sull'andamento del lavoro o della produzione. Più semplicemente, si è chiesto agli intervistati se avessero qualche volta l'occasione di parlare con i dirigenti, ad esempio con il capo-sezione (figura che se anche non è dirigente dal punto di vista formale è percepito dagli operai come tale e rappresenta spesso l'unico punto di contatto fra essi ed il management). Il 41,3% ha risposto che questa occasione si presenta qualche volta, il 15,7% raramente, il 43% infine ha ammesso di non avere mai questa possibilità (1).

---

(1) Cfr. le seguenti affermazioni di "disadattati": ./.

Come nel caso dei rapporti con il capo-turno, sono anche qui le classi "alte" ad ammettere di avere più contatti con i superiori. Lo andamento per settori di produzione (tab. VI,12) corrisponde in un certo modo alle caratteristiche del lavoro siderurgico. I contatti fra operai e dirigenti diminuiscono infatti passando dalla Fusione alla Laminazione, ai Servizi; essi sono dunque maggiori nei reparti dove per le responsabilità connesse alla conduzione degli impianti è più frequente la presenza dei dirigenti a fianco degli operai.

E' interessante vedere se sul punto delle comunicazioni con gli

---

"... Però un giudizio sul siderurgico complessivamente è difficile darlo. La vita di ognuno di noi si svolge in un reparto. C... e T... sono lontanissimi da noi, chi conta sono il capo sezione, il capo reparto. Per mia fortuna queste persone si sono mostrate sempre comprensive ed aperte, con me hanno sempre avuto cordialità e stima. Quando ho qualche idea, vado da loro e ne discuto. Io ci metto l'occhio e l'esperienza, loro i calcoli infinitesimali. Per me questo non si traduce in soldi, ma resta la soddisfazione di aver parlato e discusso con un capo, essere stato rispettato e tenuto in considerazione, aver imparato da loro delle cose nuove. Un trattamento del genere da parte dei capi porta del bene sia all'azienda che agli operai".

"...per arrivare a parlare con i superiori, è molto difficile. Se ci incontrano, non ci salutano neanche. E questo lascia male. Avere uno scambio di idee, parlare, riunirsi, noi proporre i nostri problemi e loro quelli dell'azienda: tutto questo è necessario; almeno io la penso così. Quando si lavora tutti insieme, una riunione non è male".

operai il gruppo dei dirigenti si riveli unitario oppure se manifesti una pluralità di opinioni. E' quest'ultima appunto la realtà che emerge dalle interviste effettuate ai dirigenti del IV Centro. Sono apparsi sostanzialmente tre orientamenti, indici di diverse concezioni dell'attività manageriale. Taluni hanno affermato in modo deciso che i dirigenti non devono avere rapporti diretti con gli operai,ma per le comunicazioni devono piuttosto "usare la gerarchia". Altri hanno espresso parere favorevole ad un miglioramento ed a un aumento delle relazioni dirette con la manodopera, al fine di aumentarne la collaborazione; essi hanno peraltro aggiunto che queste relazioni sono spesso difficilmente realizzabili nella pratica.

Un certo numero di dirigenti infine si è dichiarato d'accordo sul fatto di migliorare i rapporti con gli operai, purché siano solo di tipo informale e tendano a creare un clima di "cordialità".

Il giudizio degli operai sul "morale" dei rapporti fra manodopera e dirigenti è nel complesso piuttosto positivo. Il 56% degli intervistati ammette che fra dirigenti ed operai c'è della fiducia reciproca, il 15,3% dà una risposta più sfumata, il 20,3% afferma decisamente che questa fiducia non esiste.

Sul filo di quell'atteggiamento più scettico verso la realtà in cui operano, già precedentemente notato, sono le "classi" alte a rivelarsi più negative (tab. VI,13). Sull'atteggiamento verso la dirigenza Italsider non sembra avere influenza il grado di sindacalizzazione; l'incrocio effettuato con la domanda 7.2. ("Segue l'attività del sindacato?") si è rivelato infatti non significativo, a provare ancora una volta la scarsa conflittualità della partecipazione sindacale al IV Centro ed anche l'esistenza, sia pure in forme vaghe, di una sorta di doppio lealismo al sindacato ed al management. Influisce invece su questo atteggiamento la conflittualità di classe, derivante da una coscienza di opposizione. Quanti ritengono che i "padroni" od i capitalisti, e soprattutto i dirigenti od i capi, si oppongono al miglioramento della classe operaia sono infatti più disposti a giudicare negativamente i rapporti fra manodopera e dirigenti Italsider (tab. VI,13).

La presenza di un doppio lealismo al sindacato ed al management (in quanto rappresentante dell'azienda) è confermata, più chiaramente che nel caso degli operai, dalle interviste ai leaders sindacali. Quasi tutti i sindacalisti intervistati (membri di C.I. o segretari delle sezioni sindacali ./.

d'azienda) hanno dimostrato un atteggiamento positivo nel giudicare i dirigenti nei loro rapporti con gli operai: chi ha riconosciuto che vi è grande fiducia e collaborazione reciproca, chi ha definito questi rapporti come quelli di una "grande famiglia" , chi ha ricordato che i dirigenti non fanno sentire il "peso del loro grado" e che stanno volentieri vicino ai lavoratori. Certo non mancano nelle interviste dei sindacalisti critiche sulla condizione operaia all'Italsider, ma su questo punto, riguardante l'operato dei dirigenti nei loro rapporti con il gruppo operaio, risulta nettamente che l'esperienza sindacale non frappone ostacoli culturali o psicologici al manifestarsi di un atteggiamento positivo.

Come per i capi-turno, anche per i dirigenti la provenienza da altre parti d'Italia non ha causato, o non è causa, di incomprensioni con i dipendenti. Gli operai intervistati sono di questo avviso per il 60%; fra gli altri un 8,7% ha riferito che questa incomprensione c'è stata solo nel passato e il 17,3% ha ammesso che essa continua a persistere.

Piuttosto notevole è anche il numero di quanti ritengono che "la direzione conosca bene le opinioni ed i punti di vista degli operai sui problemi aziendali" (57,0%); è di parere opposto il 25,3%. Le

variazioni per "classi" non sono sensibili, comunque sono le "classi" medie a rivelarsi più negative . Le risposte positive a questa domanda sono indubbiamente alte, soprattutto se si tiene presente che il problema delle comunicazioni interne è per lo più irrisolto in tutte le grandi aziende. Certo gli intervistati si possono essere rifatti a diversi modelli di riferimento; resta il fatto però, emergente anche dalle altre domande, che la delusione per l'impossibilità di comunicare all'interno della organizzazione aziendale è solo di una minoranza.

Esiste un chiaro legame fra questo giudizio e quello riguardante la fiducia nei rapporti operai-dirigenti (tab. VI, 14), in modo che all'aumentare della positività su quest'ultimo punto aumenta la frequenza di risposte che si rifanno ad una buona conoscenza dell'opinione degli operai da parte della direzione. Ancor più significativo è che il 65% di quanti hanno ammesso che la direzione conosce i punti di vista degli operai, ha anche riferito che essa "ne tiene conto" nella sua attività.

VI,12

5.3. - Lei ha qualche volta l'occasione di parlare con i dirigenti, ad esempio il capo-sezione ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	FUS. %	LAM. %	SERVIZI %
Sì, qualche volta	41,3	42,8	33,5	49,1	46,9	40,2	38,5
Sì, raramente	15,7	12,9	14,0	19,8	14,5	17,7	14,9
No, mai	43,0	44,3	52,5	31,1	38,6	42,1	46,6
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

VI,13

5.3.1.- Le sembra che tra dirigenti e operai, qui all'Italsider, ci sia della fiducia o no ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	6.5. - Secondo Lei c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai ? sì, i padroni o capitalisti %	sì, i dirigenti %	sì, altri gruppi %	no, nessuno %	non saprei %
c'è fiducia	56,0	54,8	60,6	51,8	47,5	38,8	40,6	70,6	57,5
c'è un po' di fiducia	15,3	14,8	12,6	19,0	18,7	16,7	12,5	13,4	15,1
non c'è	20,3	18,4	17,7	24,6	25,0	33,3	37,5	10,0	15,1
non so e S.R.	8,3	12,0	9,1	4,6	8,8	11,2	9,4	6,0	12,3
	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0 (26,7)	100,0 (12,0)	100,0 (10,6)	100,0 (39,7)	100,0 (11,0)

VI,14

5.3.3. - Lei ritiene che la direzione conosca le opinioni ed i punti di vista degli operai sui problemi aziendali								
	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	5.3.1. - Le sembra che tra dirigenti ed operai qui alla Italsider, ci sia della fiducia o no ?			
					c'è fiducia	c'è un po' di fiduc.	non c'è	non so e S.R.
	%	%	%	%	%	%	%	%
sì, li conosce bene	57,0	60,0	53,8	58,4	61,9	52,1	44,2	64,0
li conosce male	8,7	4,0	10,4	10,5	9,6	10,8	8,1	-
non li conosce affatto	25,3	25,2	26,7	23,7	20,8	32,6	34,4	20,0
non so	9,0	10,8	9,1	7,4	7,7	4,5	13,3	16,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (56,0)	100,0 (15,3)	100,0 (20,3)	100,0 (8,3)

5. - L'atteggiamento sostanzialmente positivo verso la dirigenza Italsider si attenua passando a considerare i giudizi degli intervistati sulle richieste poste dai dirigenti alla prestazione lavorativa degli operai. Si delinea così un atteggiamento ambivalente, la cui parte critica deriva da una reazione alla propria attività, ritenuta troppo onerosa sotto molti punti di vista. Siamo portati a questa constatazione analizzando le risposte alla seguente domanda, rivelatasi subito estremamente importante: "Le sembra che i dirigenti dell'Italsider richiedano agli operai ciò che essi possono fare o le sembra che talvolta si chieda l'impossibile ?".

Il 56% degli intervistati ha risposto "il possibile", il 50,3% "talvolta l'impossibile" (1). Come si vede la frequenza dei giudizi ne-

---

(1) Questa sensazione è spesso presente nelle interviste dei "disadattati":

"Se manca personale lo devono assumere, non possono prendere quelli che ci sono e costringerli a fare anche quello che non gli spetta, sempre con la minaccia: 'se vuoi stai, se non vuoi te ne vai !'.Questo lo hanno ripetuto centinaia di volte e lo ripeteranno sempre.Non dovrebbero farlo, qui si lavora fino a sputare il sangue".

"Invece qui i capi hanno tutti la coscienza nera e mancano totalmente di comprensione perché oggi per esempio chiedono 10 di lavoro, domani 15 e l'altro giorno 20, e il giorno in cui l'operaio non ce la

./.

gativi, rispetto alle precedenti domande, è nettamente aumentata. Lo andamento per "classi" e per settori non è molto significativo, esso mostra che sono più negative le "classi" medie ed il settore Servizi (tab. VI,15).

Resta da stabilire quale significato abbiano queste risposte : se si colleghino con una situazione concreta (almeno nel giudizio degli intervistati) oppure se non indichino altro che uno sfogo di tipo emozionale e genericamente critico od aggressivo. Le motivazioni di queste risposte potevano essere sostanzialmente di due tipi, qualora fossero state qualcosa di più di una reazione meramente emozionale. Coloro che hanno dichiarato che talvolta i dirigenti chiedono "l'impossibile" avrebbero potuto rispondere in tale modo o basandosi sulla realtà della propria prestazione oppure riferendosi ad una generale critica alla funzione imprenditoriale, in questo caso limitata ai dirigenti, di netta derivazione ideologico-sindacale. Dagli incroci effettuati emerge che è il primo tipo di motivazione ad aver giocato un ruolo preponderante.

---

fa a fare 20 ore (perché non tutti i giorni può ammazzarsi per fare piacere al capo) il capo pensa che l'operaio si sta adagiando e che vuol fare il lavativo".

6322/67/i

La tab. VI,16 ci mostra in modo esemplare come la frequenza delle risposte che denunciano l'impossibilità delle richieste dei dirigenti passi gradatamente dal 64,7% nella situazione di impegno lavorativo più gravoso e snervante ("anche se mi impegno al massimo quasi mai riesco a fare tutto quello che c'è da fare") al 32,8% nella situazione di prestazione più tranquilla ("il mio lavoro non richiede uno sforzo di velocità"). Viceversa accade per la risposta positiva, la cui frequenza varia dal 33,3% al 62,5%.

Se si ricorda il significato - esposto nel precedente capitolo - di queste frasi indicanti particolari condizioni della prestazione lavorativa, si può concludere che la denuncia dell'impossibilità delle richieste dei dirigenti è riferita soprattutto a quella scarsità dell'organico dei dipendenti la cui ammissione, implicita od esplicita, ritorna spesso nel corso della nostra ricerca.

Praticamente non significativo si rivela invece l'incrocio con la domanda sulla sindacalizzazione (tab. VI,17). Da esso si vede come il seguire o meno l'attività del sindacato non influisca molto sull'atteggiamento verso le richieste della dirigenza. Questo conferma quanto detto precedentemente, e che sarà approfondito in seguito, sulla non forte conflittualità della partecipazione sindacale all'I-

talsider di Taranto. Più semplicemente, confrontato con l'ampia significatività dell'incrocio precedente, potrebbe anche mostrare che per gli operai del IV Centro il punto di partenza da cui giudicare l'operato della direzione e le sue richieste al gruppo operaio sono le concrete condizioni di prestazione dell'attività lavorativa.

Il giudizio dei capi-turno su questo aspetto si rivela in contrasto con quello degli operai; il 74% dei capi intervistati ritiene che "si richieda agli operai il possibile", il 24% che talvolta si pretenda l'impossibile. Naturalmente questo giudizio va valutato tenendo conto della diversa posizione che i capi occupano nell'azienda.

Resta da esaminare in quale modo ed in quale misura gli operai si identifichino nello sforzo produttivo ed organizzativo a cui è teso il IV Centro e nella atmosfera di efficienza e di traguardi della quale autori primi sono i dirigenti aziendali (1).

---

(1) Si vedano a questo proposito le seguenti affermazioni di "disadattati" :

"...Noi ce la mettiamo tutta: quando riusciamo a fare undici colate - in genere se ne fanno nove o dieci - ci sentiamo soddisfatti e lo riferiamo con orgoglio ai compagni del turno successivo. Prima o poi, sono sicuro, il riconoscimento ci sarà".

"A me piace lavorare senza tentare di battere record; preferisco lavorare con coscienza ed attenzione senza correre rischi".

La grande maggioranza degli operai (82,0%) è concorde nel ritenere corrispondente alla situazione effettiva quella "atmosfera di iniziative e di impegno per rendere l'azienda sempre più efficiente ed organizzata" notata dagli estranei che visitano l'Italsider di Taranto (tab. VI,18).

Il 45,5% di quanti sono di tale avviso ammette che questo fatto "è dovuto all'intenzione dei dirigenti di fare dell'Italsider un'azienda da primato"; il 33,3% ritiene che sia "cosa normale di ogni azienda che funziona bene", il 15,5% infine pensa che sia dovuto "all'una ed all'altra cosa".

Un conto però è riconoscere l'esistenza di questo sforzo di efficienza, altro è riconoscersi in esso. Richiesti infatti di esprimere un

---

"...Qui invece i capi fanno le gare: quello ha fatto sette colate, io ne faccio otto, tu dieci".

"Il problema dell'Italsider, se vogliono risolverlo, devono risolverlo a Genova dove ci sono 3.000 dipendenti che mangiano a ufo alle nostre spalle, mentre per noi fanno tante storie quando si tratta di 4 soldi in più. A Taranto sono tutti contenti per l'Italsider: produzione mondiale, altiforni a livello americano, ma i soldi dove sono?"

parere sulle attese dei dirigenti nei confronti degli operai, il 61,7% ha risposto che essi si attendono dagli operai che "il lavoro sia bene eseguito", il 35,3% che "si aspettano anche che si sentano orgogliosi di appartenere all'azienda". Tali risultati, uniti al fatto che l'incrocio di tale domanda con la precedente sull'esistenza o meno della "atmosfera di iniziative" non è significativo, portano a concludere che l'esprit maison, lo "spirito Italsider", non è largamente diffuso fra gli operai, od almeno che esso non riesce a strutturarsi in una pluralità di giudizi coerenti. Sono certamente molti di più gli operai che danno atto ai dirigenti dei loro meriti in questo sforzo teso al primato ed alla maggiore efficienza, di quanti in questo sforzo si riconoscono.

La tab. VI,19 ci mostra inoltre che quanti criticano i dirigenti per l'impossibilità delle loro richieste al gruppo operaio sono più scettici persino sull'esistenza reale della "atmosfera di iniziative ...". Sono questi, forse, operai che ritengono l'efficienza del IV Centro troppo fondata su una condizione lavorativa vissuta spesso come logorante ed ingrata.

Il giudizio dei capi-turno è anche in questo caso differente da

quello operaio, infatti il 54% dei capi intervistati pensa che la direzione dell'Italsider si attenda dagli operai "che essi si sentano orgogliosi di appartenere all'azienda", il 40% è di parere opposto. La proporzione delle due risposte, rispetto a quelle degli operai, si è pressochè invertita.

L'attaccamento allo stabilimento di Taranto ed una spiccata fiducia nel suo futuro ricorrono lungo tutto il corso delle interviste effettuate ai dirigenti. Il IV Centro viene favorevolmente paragonato agli altri Centri a ciclo integrale: di esso viene messa in luce la grande efficienza e le enormi possibilità future per quanto riguarda i traguardi produttivi, i miglioramenti qualitativi della manodopera (che potrà diventare - riferiscono alcuni - la migliore di tutta la siderurgia italiana), i benefici influssi sullo sviluppo economico e sociale della zona. I dirigenti riconoscono inoltre i grandi meriti della manodopera attuale del IV Centro ma anch'essi ammettono, con qualche eccezione, che lo "spirito Italsider", l'identificazione con le grandi mete dell'azienda, non è penetrato fino al gruppo operaio. Questo giudizio però non provoca delusioni ma anzi forti aspettative venate di ottimismo, se questo "spirito" non v'è

adesso, pensano i managers, arriverà sicuramente nel prossimo futuro.

Rimaneva da verificare se gli operai giudicassero solidale nei momenti più duri della vita dello stabilimento tutta l'organizzazione aziendale, tutti i suoi membri ai vari livelli.
Il 45,7% degli intervistati ammette (con andamento decrescente per "classi") che "quando qualcosa va male, tutti rischiano, anche i dirigenti che possono venire trasferiti o licenziati". Il 33% invece ritiene (con andamento crescente per "classi") che rischiano "prevalentemente o solo gli operai". Come si vede anche da questa domanda, parecchi operai non si identificano con le mete aziendali, non colgono lo stabilimento come una "comunità", dimostrano insomma un certo scetticismo verso il ruolo dei dirigenti nei confronti della manodopera, e questo più sensibilmente all'aumentare della qualificazione professionale. Su questo giudizio ha influenza la conflittualità di classe verso i "capitalisti" od i dirigenti e, soprattutto, il riconoscimento della "impossibilità" di certe richieste della direzione Italsider. Sono infatti quanti ritengono che i dirigenti richiedano talvolta l'impossibile ad ammettere in misura maggiore

che al IV Centro sono solo gli operai a rischiare ed a pagare di persona e non tutte le componenti aziendali (tab. VI, 20).

VI,15

5.3.5. - Le sembra che i dirigenti dell'Italsider richiedano agli operai ciò che essi possono fare o le sembra che talvolta si chieda l'impossibile ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	FUS. %	LAM. %	SERV. %
il possibile	46,0	48,9	46,8	42,8	43,3	50,8	44,2
talvolta l'impossibile	50,3	42,8	53,2	52,9	51,6	43,1	54,4
incerti	3,7	8,3	-	4,3	5,1	6,1	1,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

VI,16

5.3.5. - Idem

	Totali	4.13. - Il suo lavoro, per ritmo e velocità, è tale che rispecchia una delle situazioni che ora le indico ?				
	%	a) * %	b) %	c) %	d) %	non so %
il possibile	46,0	33,3	40,0	48,7	62,5	16,6
talvolta l'impossibile	50,3	64,7	57,9	46,0	32,8	66,8
incerti	3,7	2,0	2,1	5,3	4,7	16,6
	100,0	100,0 (17,0)	100,0 (31,7)	100,0 (25,3)	100,0 (24,0)	100,0 (2,0)

a) * anche se mi impegno al massimo quasi mai riesco a fare tutto quello che c'è da fare.

b) per fare tutto devo impegnarmi al massimo però ce la faccio

c) devo lavorare piuttosto in fretta ma arrivo facilmente a fare tutto

d) il mio lavoro non richiede uno sforzo di velocità.

VI,17

5.3.5. - Idem						
	Totali	7.2. - Lei segue l'attività del sindacato ?				
		per nulla	poco	abbastanza	attivista	S.R.
	%	%	%	%	%	%
il possibile	46,0	47,4	45,1	44,0	30,0	100,0
talvolta l'impossibile	50,3	48,7	48,7	56,0	70,0	-
incerto	3,7	3,9	6,2	-	-	-
	100,0	100,0 (52,0)	100,0 (27,3)	100,0 (16,7)	100,0 (3,3)	100,0 (0,7)

VI,18

5.2. - Chi visita l'Italsider nota una atmosfera di iniziative e di impegno per rendere l'azienda sempre più efficiente ed organizzata. A suo parere questa è :

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	FUS. %	LAM. %	SERV. %
solo una impressione	17,7	12,2	22,5	17,1	23,2	13,6	17,5
la situazione effettiva	82,0	87,8	76,7	82,9	76,8	86,4	81,7
S.R.	0,3	-	0,8	-	-	-	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

VI,19

5.2. - Idem

	Totali	5.3.4. - *			5.3.5. - **		
		I caso	II caso	non so	il possibile	talvolta lo imposs.	incerti
	%	%	%	%	%	%	%
solo una impressione	17,7	17,3	16,1	44,4	10,1	24,5	18,1
la situazione effettiva	82,0	82,2	83,9	55,6	89,1	75,5	81,9
S.R.	0,3	0,5	-	-	0,8	-	-
	100,0	100,0 (61,7)	100,0 (35,3)	100,0 (3,0)	100,0 (46,0)	100,0 (50,3)	100,0 (3,7)

* I dirigenti Italsider si aspettano dagli operai che il lavoro sia bene eseguito o anche che essi si sentano orgogliosi di appartenere all'azienda.

** Le sembra che i dirigenti Italsider richiedano agli operai...

VI,20

3.7. - Qui all'Italsider quando qualcosa va male tutti rischiano, anche i dirigenti (per esempio possono venir trasferiti o licenziati), oppure ne soffrono prevalentemente gli operai?

	Totali	classi 1/7	classi 8/11	classi 12/24	5.3.5. - Le sembra che i dirigenti Italsider richiedano agli operai... il possibile	talvolta l'impossib.	incerti
	%	%	%	%	%	%	%
tutti rischiano	45,7	50,4	46,2	41,6	52,1	40,3	36,3
prevalentemente o solo gli operai	33,0	25,2	30,3	41,6	23,9	41,0	36,3
a seconda dei casi	18,0	22,8	19,4	13,3	20,2	15,2	27,4
non so e S.R.	3,3	1,6	4,1	3,5	3,8	3,5	-
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (46,0)	100,0 (50,3)	100,0 (3,7)

Cap. VII

I CAPI DEL IV CENTRO

* * *

1. - L'impressione iniziale della nostra indagine, quella cioè che la figura del capo-turno avesse una rilevanza centrale, non ha trovato smentite, ed è stata largamente confermata con il procedere delle ricerche.

A fianco del consenso sulla loro importanza, abbiamo giudizi di valore sull'esperienza dei capi al IV Centro, sostanzialmente diversi a seconda delle componenti aziendali avvicinate.

I dirigenti sottolineano la grande responsabilità dei capi, canale quasi unico per le comunicazioni con gli operai; responsabilità che si moltiplica anche nei confronti degli impianti durante i turni di notte o nei giorni festivi.

Non pochi dirigenti valutano negativamente alcuni aspetti della esperienza condotta fino ad ora dai capi-turno: essi ritengono che costoro tendano ad introdurre nello stabilimento una pratica autoritaria del potere tipica delle relazioni dell'ambiente sociale circostante. I capi, nelle considerazioni dei dirigenti, hanno fruito di una preparazione insufficiente, specie per quel che riguarda la gestione dei rapporti umani, la capacità di creare collaborazione, di farsi accettare dai subordinati. Nei confronti dei superiori gerarchici i capi non sembrano invece intrattenere rapporti competitivi

o ostili, secondo alcuni essi sono addirittura "troppo supini" nello accettare gli ordini.

Nel senso positivo dell'affinamento delle capacità, molto hanno valso i corsi per capi; corsi che vanno migliorati e proseguiti a parere degli intervistati.

I dirigenti del IV Centro fanno discendere dalla loro convinzione dell'importanza del capo una serie di forti aspettative nei confronti di questa figura: la descrizione del buon capo proposta dai dirigenti è per un verso relativamente generica,per un altro verso chiaramente idealizzata e caricata di richieste assai pesanti sul piano delle doti umane, del bagaglio tecnico, e di quello psicologico.

Il capo viene in certo senso considerato l'arbitro del clima aziendale, del tono generale delle relazioni con i dipendenti.

La profondità delle richieste, le valutazioni negative sullo stato attuale delle cose rispetto alle aspettative, ci dicono che sul ruolo del capo tendono a cristallizzarsi importanti conflitti tra giudizi degli osservatori e quelli dei capi stessi.

I membri di Commissione Interna e i sindacalisti intervistati,non si staccano di molto dalle osservazioni che precedono.

Essi sottolineano l'ambiguità della posizione dei capi, premuti dalle istanze della direzione, anche a causa di competenze non sempre ben precisate.

Tuttavia quasi tutti i commissari affermano che numerosi capi abusano del loro potere, o meglio non sanno usarlo con sufficiente sensibilità. Muovono loro l'accusa d'essere largamente impreparati sul piano delle relazioni umane, anche se in parte le difficoltà di convivenza dipendono dalla pressione che si esercita sui capi dai superiori gerarchici. Da questo punto di vista i corsi non appaiono un mezzo in sé risolutivo e risultano per altro poco noti agli intervistati.

Sostanzialmente i capi vengono considerati non all'altezza dei loro compiti, e causa grave di tensioni con il personale.

Quanto al giudizio degli operai, sappiamo invece che i nostri intervistati valutano nel complesso positivamente il ruolo dei capi, si rivolgono di preferenza ad essi per risolvere alcune tra le questioni ricorrenti nel loro rapporto di lavoro, e soprattutto aspirano ad intrattenere relazioni personali ed amichevoli; le frequenti contestazioni infine non giungono mai a far intravedere un atteggiamento ag-

gressivo di fondo, una non accettazione del ruolo e delle prerogative del capo. Non ci soffermiamo su questo punto, ampiamente svolto nel VI capitolo.

2. - I capi-turno intervistati nel corso della nostra ricerca sono cinquanta e costituiscono un campione, scelto casualmente, nel quale sono rappresentati tutti i settori del IV Centro.
Premettiamo alcuni dati di base : 38 capi su 50 sono venuti all'Italsider di Taranto prima del '63, il che significa, com'era da attendersi, un'anzianità aziendale dei capi superiore a quella degli operai; 6 capi erano già in precedenza dipendenti Italsider in altri stabilimenti; 17 intervistati hanno lavorato al Nord o all'estero.
Soltanto 3 capi provengono direttamente dalla scuola; 30 giungono dall'industria, e ben 13 di questi avevano ricoperto responsabilità di capo; 17 lavoravano in altri settori tra i quali marina, edilizia, commercio dove alcuni avevano funzioni quasi-direttive.

Quanto all'istruzione scolastica, 34 hanno un livello di scolarità che va dalla licenza elementare alla frequenza di scuola media superiore, 16 sono diplomati.

E' infine da notare che 22 sono stati assunti con l'esplicita assicurazione che sarebbero diventati capi-turno, mentre i restanti 28 sono stati assunti come operai.

Le caratteristiche sopra ricordate influiscono, come si vedrà, in modo assai vario sugli atteggiamenti dei capi, ma fin d'ora ci dicono che il gruppo dei capi-turno all'Italsider (se gruppo si può definire) è una realtà sociale estremamente composita, che lascia intravedere provenienze culturali assai diversificate, che in parte risulta connessa con l'ambiente operaio, e in parte è invece legata ad esperienze di altri ambienti.

Come per gli operai, e con quella maggiore intensità che richiede la responsabilità del capo, l'azienda ha affrontato il problema della qualificazione dei quadri attraverso un programma di addestramento preliminare e di corsi successivi: 42 hanno fruito di un periodo di addestramento, e di essi 4 all'estero e 22 in altri stabilimenti Italsider. Per 23 capi il periodo è stato superiore ai sei mesi.

Attualmente 41 degli intervistati frequentano corsi aziendali; per circa la metà i corsi riguardano la conduzione di impianti o hanno comunque un accentuato taglio tecnico, per gli altri concernono

più direttamente i problemi della "professione di capo", in pratica le relazioni con il personale. E' infatti più recente l'iniziativa di affrontare in maniera organica il problema della qualificazione dei capi dal punto di vista della gestione delle relazioni, dopo che le più pressanti richieste di qualificazione tecnica avevano trovato risposta.

3. - Passiamo ora ad esaminare quali sono le valutazioni dei capi nei confronti della realtà aziendale.
Essi sono quasi tutti concordi nel guardare al IV Centro come ad una esperienza grandiosa, ad un'azienda con caratteristiche tali da farne una realizzazione da primato : 43 intervistati rispondono che all'Italsider sussiste un'atmosfera di iniziative e di impegno fuori del comune e circa la metà attribuisce alla volontà dei dirigenti il crearsi di tale clima; 45 capi inoltre ritengono l'Italsider di Taranto una tra le prime aziende europee. La stessa valutazione si ripropone nei confronti del lavoro siderurgico rispetto agli altri lavori.

Risulta chiaro come i capi-turno, sulla stessa linea degli operai, ma con più decisione, hanno accettato ed interiorizzato il messaggio

aziendale, il senso dell'importanza del IV Centro, del suo inserimento in una dimensione economica sovranazionale.

Su un altro punto i pareri sono invece discordi: 27 capi affermano che "si sente che l'Italsider appartiene allo Stato", gli altri sono di opinione opposta o indecisi.

Tuttavia un'analisi delle risposte di ciascuno rivela che la divisione dipende in gran parte dall'ambiguità della domanda. Coloro infatti che sentono il IV Centro come appartenente allo Stato, motivano la loro opinione con la sicurezza dell'impiego, l'importanza del prodotto, le finalità anche sociali dell'insediamento; ad esempio "per la larghezza dei mezzi economici con cui si opera" oppure "ci sono spesso visite di ministri e di personalità di tutto il mondo". Soltanto 5 capi vedono in modo nettamente negativo il legame con lo Stato: "per la prassi burocratica e per i lenti movimenti delle promozioni". Coloro che invece non dicono di avvertire il legame con lo Stato, motivano in genere la risposta sulla base dell'efficienza dello stabilimento, inusitata nel settore pubblico, ad esempio: "gli statali non si preoccupano della produzione e dell'impegno sul lavoro. All'Italsider ciò avviene ogni giorno".

Sono pochissimi coloro che invece sostengono tesi del tipo :

"non ci sono le agevolazioni di cui godono gli statali, lo Stato non interviene mai allo stesso livello e modo come per gli altri suoi dipendenti".

Risulta dal tono delle risposte che i capi condividono con gli operai il medesimo quadro di riferimento in relazione allo Stato come imprenditore: il lavoro statale è meno pesante e produttivo e l'impiego è più sicuro. Soltanto che differiscono dagli operai sul piano del giudizio di valore. Pochissimi capi sottolineano positivamente l'impiego statale tradizionale (ad esempio ciò che per gli operai rappresenta l'Arsenale) : l'accettazione dell'efficienza come valore li differenzia dalla visione tradizionale, anche se continuano a sottolineare che lo Stato salvaguarda pur sempre dallo sfruttamento e dall'insicurezza.

Ma probabilmente è proprio nella diversa frequenza che ha nell'operaio e nel capo l'aspirazione alla sicurezza del posto, la radice di questa differenziazione.

Passando ad esaminare l'Italsider di Taranto dal punto di vista dell'inserimento dei lavoratori, i nostri intervistati sottolineano in genere i medesimi problemi messi in luce dagli operai, ma con attenuazioni e accentuazioni piuttosto interessanti.

Il salario operaio viene considerato adeguato da 17 intervistati, mentre 32 lo ritengono insufficiente. In questo giudizio il livello salariale viene riferito sia al costo della vita sia al lavoro svolto, e l'aspetto del lavoro operaio che i capi certo sottolineano è la responsabilità: infatti 36 ritengono che andrebbe pagato di più l'operaio che ha più responsabilità, mentre 7 indicano quello che ha un lavoro più pesante e soltanto 1 quello che ha una più elevata istruzione professionale.

Anche qui il messaggio dell'azienda che sottolinea sempre l'elemento responsabilità è stato accolto pienamente dai capi, mentre il giudizio sostanzialmente negativo sui salari ricalca quello degli operai. Viceversa, i capi, assai più che non i loro subordinati, ritengono preferibile per gli operai un salario ad incentivo (43 su 50), pensano che l'incentivo invogli effettivamente l'operaio a impegnarsi di più (28 sì, 16 no), ed in definitiva si riferiscono alla situazione presente nei reparti già oggi (47 affermano che nei loro reparti vi sono incentivi, ovviamente collettivi).

Il favore dei capi verso gli incentivi può derivare per un verso dal fatto che l'introduzione degli incentivi è stato un problema molto sentito dalle maestranze, per un altro dall'accettazione delle co

se così come già stanno; è probabile però che anche qui giochi la minore preoccupazione di "sicurezza" propria dei capi, preoccupazione che invece abbiamo visto indurre molti operai a respingere l'alea almeno apparente degli incentivi. Rimandiamo per più ampie considerazioni al capitolo IV.

Gli intervistati sono per la maggior parte convinti che in alcune sezioni (Acciaieria, Laminatoio) i salari siano più elevati; 18 ritengono che queste differenze non sono giustificate (qui i capi mostrano più resistenze che non gli operai).

Quanto agli aspetti extrasalariali, i capi (40 su 50) ritengono che in genere il lavoro al IV Centro presenti i rischi normali del lavoro siderurgico, senza essere quindi particolarmente pericoloso, a differenza degli operai, che invece sottolineano il rischio notevole di incidenti. Essi, com'è ovvio, sono meno ottimisti degli operai nell'affermare che il personale segue le norme antinfortunistiche (27 sì, 22 no e così così), mentre invece ritengono che l'azienda si adegui regolarmente (46 su 50).

Sui 50 ben 37 capi parlano di un "elevato assenteismo" tra gli operai: 23 lo attribuiscono ad una mancanza di mentalità industriale,al

non aver capito cioè i princìpi organizzativi che regolano la vita dello stabilimento, alcuni accennano all'incidenza che hanno nel determinare le assenze i motivi familiari, ma un non trascurabile gruppo di 8 ne attribuisce la causa alla stanchezza fisica; nel complesso 14 capi denunciano un atteggiamento comprensivo nei confronti del fenomeno.

Invitati a sintetizzare con una risposta le principali difficoltà cui vanno incontro gli operai del IV Centro, 26 capi affermano che ciò che più pesa è la fatica del lavoro, il caldo, le condizioni ambientali, piuttosto che la disciplina, mentre gli altri si dividono esattamente tra incerti e soggetti di parere opposto.

La sottolineatura della fatica accomuna i capi con l'atteggiamento emerso tra gli operai, anche se nei capi la tendenza è assai meno decisa. Il fatto d'essere i "tutori" della disciplina, l'esperienza diretta del comando, spiegano infatti come un numero discreto di intervistati abbia sottolineato la difficoltà degli operai ad accettare la disciplina e le rigidità imposte dall'organizzazione.

Resta però chiaro come il problema della fatica e delle condizioni di lavoro al IV Centro, non è un problema avvertito esclusiva

mente dagli operai; esso coinvolge pienamente i capi-turno sia in quanto "osservatori" del lavoro operaio, sia, come vedremo, in prima persona.

Il fatto che i capi sappiano cogliere e indichino difficoltà e problemi insoluti riguardanti la maestranza, non significa certo che essi siano in atteggiamento di denuncia o vedano il rapporto direzione-operai come rapporto di sfruttamento.
E infatti soltanto 3 capi affermano che quando qualcosa non va sono solo gli operai a pagare; 29 rispondono che tutti rischiano, 11 che sono i capi a rischiare di più. E' quindi evidente che se mai c'è un atteggiamento di denuncia o protesta, esso riguarda più gli interessi dei capi che non la condizione operaia.

Sempre su questa linea 32 capi affermano che la direzione conosce bene ciò che pensano gli operai e che ne tiene conto; 8 capi affermano che non ne tiene conto.
Gli intervistati sono invece divisi su un altro quesito: secondo 20 di loro i dirigenti si limitano a chiedere agli operai che il lavoro sia bene eseguito, mentre 27 ritengono che agli operai venga anche richiesto d'essere orgogliosi di appartenere all'azienda, in pratica che si esiga uno "spirito Italsider".

Quanto poi al significato di lavoro "bene eseguito" 37 capi pensano che venga chiesto agli operai ciò che essi possono fare, mentre 12 intervistati affermano che viene chiesto l'"impossibile".

Al fine di chiarire l'interpretazione che i capi danno della condizione operaia è interessante considerare la loro risposta alla domanda : "Quando gli operai dicono di volere più giustizia sociale che cosa vogliono in realtà?", 29 capi rispondono "più soldi", 17 elencano varie questioni inerenti la sicurezza sociale o il rapporto di lavoro, due soltanto danno risposte chiaramente ideologicizzate, nessuno indica la richiesta "lavoro più bello".

Nella misura in cui queste risposte sono legate all'esperienza Italsider, si può affermare che i capi hanno indicato un tipo di richieste prioritarie che non si scosta da quello rilevabile nella ricerca operai. E' probabile però che essi sottovalutino alcuni tipi di aspirazioni o proteste extraeconomiche, di tipo umano-professionale che invece emergono di frequente dalle interviste con gli operai.

Piuttosto che esprimersi in una interpretazione conflittuale della situazione, la conoscenza del disagio di dipendenti induce i ca-

pi a prefigurarsi un tipo d'azienda più sollecito e vario nel rispondere alle esigenze degli operai: 46 capi su 50 affermano infatti che un'azienda grande e moderna dovrebbe occuparsi dei bisogni del lavoratore anche fuori del lavoro (1).

E' infine da notare come i capi sappiano bene quanto essi contino per quei lavoratori che intendono risolvere i loro problemi professionali o anche economici. Per esempio, nel caso in cui il lavoratore ritiene sbagliata la classe assegnata al suo lavoro, 32 intervistati dichiarano che egli si rivolgerà al capo-turno, 13 alla Commissione Interna o al comitato paritetico, 3 soli al capo reparto o a un dirigente, 1 all'ufficio del personale.

In questo la coscienza del proprio ruolo espressa dai capi corrisponde pienamente alle attribuzioni di ruolo espresse dagli operai.

---

(1) In pratica gli intervistati manifestano un notevole apprezzamento per iniziative del tipo colonie estive per figli di dipendenti, sono per lo più favorevoli, anche se con qualche riserva, al Servizio Sociale e al Circolo Italsider, mentre sono generalmente assai critici verso le abitazioni per i dipendenti.

4. - Passiamo ora ad esaminare i giudizi espressi dai capi sulla loro situazione professionale.

Essi ritengono in genere il confronto tra il lavoro precedente e quello attuale favorevole al secondo: 6 giudicano il passaggio alla Italsider molto positivo, 33 positivo, 3 manifestano alcune riserve, 5 negativo. Per 22 l'assunzione all'Italsider non ha portato alcun particolare svantaggio; 10 capi affermano invece che c'è stato un peggioramento sul piano delle condizioni fisiche ambientali del lavoro, 3 sul piano retributivo, 2 sul piano professionale, 2 per ciò che riguarda la carriera.

Ci troviamo quindi di fronte ad una valutazione dell'entrata al IV Centro sostanzialmente positiva, ma certo non euforica né priva di notazioni critiche.

Sul punto occorre tener presente che il realismo dei nostri intervistati, anche maggiore di quello degli operai, è influenzato dal fatto che per molti di essi la precedente esperienza è stata non di rado positiva sul piano professionale ed economico, anche se non su quello della stabilità. Essi sono altresì propensi a dar grande valore alla precedente esperienza scolastica: 37 sostengono che l'istru-

zione è stata di grande aiuto per l'inserimento professionale. Ciò parrebbe contrastare con il fatto che molti hanno frequentato scuole assai eterogenee rispetto alla preparazione specifica richiesta successivamente; tuttavia il giudizio espresso rientra in quel clima di diffuso apprezzamento per tutto quello che è apprendimento e crescita culturale, tipico dell'Italsider, e condiviso anche dagli operai, come si è già osservato.

Alla domanda più diretta, se si ritenessero soddisfatti del lavoro attuale, 33 capi hanno risposto positivamente, 17 hanno invece manifestato un atteggiamento ambivalente o negativo. Dei secondi, 6 soltanto dimostrano però una decisa insoddisfazione.

Le ragioni che inducono ad apprezzare il lavoro risultano nell'ordine: la buona retribuzione (32 risposte), la sua capacità di gratificare sul piano tecnico professionale (26), l'importanza della mansione svolta (8), il fatto che si tratti di un lavoro sicuro (4), le prospettive di carriera (2).

Possiamo osservare come anche qui risulti evidente la minore preoccupazione dei capi circa la sicurezza dell'occupazione, e risalti invece il loro interesse per le caratteristiche intrinseche

del lavoro, più ancora che per le possibilità di prestigio dentro l'azienda che esso offre.

Dal confronto tra il modello delineato dagli intervistati e il giudizio sul lavoro reale, deriva che quest'ultimo risponde in parte alle aspirazioni, mentre in parte e cioè dal punto di vista retributivo non sembra poterle pienamente soddisfare. E, come risulta dall'analisi delle risposte, i due tipi di esigenze, da un lato quelle professionali e dall'altro quelle economiche o di carriera, sono entrambe ben presenti nei capi del IV Centro.

Una ragione particolare di soddisfazione è data dalla capacità del lavoro di accrescere le conoscenze tecnico-professionali in 42 casi su 50. Per 35 capi il lavoro attuale offre la possibilità di trovare altrove un buon posto; soltanto 9 rispondono in termini nettamente negativi, e d'altra parte va tenuto presente che alcuni ruoli sono tipici dell'industria siderurgica, senza corrispondenti ruoli in altre industrie più diffuse.

L'impressione però che anche le risposte più positive non stiano ad indicare valutazioni euforiche è confortata dall'opinione di 25 soggetti di essere facilmente sostituibili nel loro lavoro at-

tuale. E' forse la prova che i capi oltre ad avere colto assai bene la logica aziendale, hanno viva coscienza delle condizioni del mercato del lavoro, piuttosto favorevoli ad una politica di assunzioni e di rinnovo del personale, ove questo risultasse inadeguato.

Non a caso 34 soggetti contro 16 (non pochi per un'azienda sorta da poco, e sicure prospettive di sviluppo) dichiarano di avere poche possibilità di carriera, o sono incerti.

Ancora una volta si tratta di una costatazione che probabilmente non genera o non genera ancora aggressività verso il sistema aziendale. E infatti 15 soggetti (tra cui anche alcuni che pensano di avere buone possibilità di carriera) parlano della struttura delle carriere al IV Centro in tono negativo; tuttavia essi non muovono critiche precise, si limitano a prendere atto delle difficoltà oggettive, e solo alcuni affermano che hanno un certo peso le "raccomandazioni".

Riportiamo qui due valutazioni abbastanza tipiche : "si fa carriera quando si libera un posto. Alcuni reparti sono bloccati perché il posto di capo reparto o settore è occupato da gente giovane", oppure "oltre ai savoir-faire è necessaria la 'spintarella'. Si va

avanti a raccomandazioni".

Resta il fatto che 35 capi si mostrano sostanzialmente acritici, senza contare che ad una domanda più generica: "A un dipendente Italsider quali cose servono di più per fare carriera" si sono avute 34 risposte indicanti la buona volontà, 26 la buona esperienza di lavoro, 14 la precisione, 12 la furbizia, solo 4 l'essere raccomandati.

Sul tema in questione possiamo quindi concludere che i capiturno hanno accettato il sistema aziendale; tuttavia è quello della carriera uno dei punti più sensibili del rapporto tra capi e azienda, un punto da cui possono derivare facilmente delusioni o reazioni negative. Non per questo i capi si trovano molto lontani dagli atteggiamenti operai, in quanto abbiamo visto in che misura le possibilità di procedere lungo la scaglionatissima strada disegnata dalla "job" occupi le aspirazioni di tutti.

Il senso che la loro retribuzione è inadeguata e va migliorata è tutt'altro che assente anche tra i capi: 10 ritengono lo stipendio proporzionato alla responsabilità e all'importanza del lavoro, 33 sproporzionato, 7 soltanto in parte. Si tratta senza dubbio di

un chiaro atteggiamento di insoddisfazione.

Quanto alle differenze di retribuzione tra i diversi livelli gerarchici, 19 soggetti ritengono eccessive le differenze tra dirigenti e capi, 16 le giudicano normali, uno esigue, e ben 14 non si pronunciano in quanto all'oscuro dei compensi attribuiti ai dirigenti; 3 soggetti giudicano invece eccessive le differenze tra capi e operai, 22 normali, 24 esigue.

5. - In tema di relazioni tra capi e direzione, 21 intervistati affermano che i dirigenti si attendono dai capi non solo il lavoro bene eseguito ma anche che essi siano coscienti ed orgogliosi di appartenere all'Italsider; quanto alla prestazione lavorativa 20 soggetti contro 30 sostengono che l'azienda pretende a volte l'"impossibile". Non possono perciò mancare momenti di frizione e 28 capi confermano che vi sono state questioni sulle quali essi hanno manifestato opinioni contrarie a quelle dei dirigenti.

Certo il punto più delicato di queste relazioni è quello che concerne il ruolo del capo nei confronti dei subordinati. Vanno perciò attentamente valutate le risposte alla domanda: "A suo parere quali sono le qualità necessarie per essere un buon capo?".

La maggior parte degli intervistati ritiene che sia possibile diventare capo attraverso l'esperienza e la preparazione: in pratica accetta l'idea che quella del capo possa essere una professione e non un fatto di vocazione e di attitudine congenita. Tuttavia le definizioni sono per lo più estremamente scolastiche, e non rivelano quasi mai nei singoli un personale ripensamento del messaggio della direzione. Notiamo una frequente riduzione a slogan : "Conoscere bene la materia del lavoro. Saperlo dirigere e coordinare", "Saper ben controllare il lavoro, saper guidare, controllare", "Saper programmare, organizzare, guidare, controllare". Emerge di frequente una valorizzazione delle attitudini a risolvere i problemi umani: "Per il personale si deve guardare al lato umano, si sta conducendo uomini, non macchine...".
Rarissime le notazioni personali: "...Conoscere a fondo le proprie mansioni. Essere contento e soddisfatto del proprio posto di lavoro".

Dietro la superficie di questi princìpi acquisiti restano inevitabilmente problemi irrisolti e, come si vedrà, scelte fluttuanti. Interrogati sui loro rapporti con gli operai 13 capi affermano di non avere problemi, 11 di dover fronteggiare un tuttora scarso adattamento al lavoro industriale da parte dei dipendenti, 11 denuncia-

no la difficoltà di gestire bene le relazioni umane, 12 sottolineano i problemi organizzativi del reparto.

Quanto poi al modello ideale di rapporti tra capi e operai, i nostri intervistati risultano prevalentemente (34 contro 16) orientati verso atteggiamenti del tipo "human relations", piuttosto che in senso autoritario o puramente tecnico.

L'accentuazione dei valori umani e delle conoscenze d'ordine psicologico, risulta, da un'analisi delle risposte, il frutto combinato della linea adottata nei corsi per capi con alcuni valori culturali popolari quali la ricerca della personalizzazione dei rapporti, largamente perseguita dagli operai stessi.

Il primo elemento, semplificato in formule, rivela al fondo un atteggiamento "manipolativo" : "... Deve comportarsi elasticamente. Si può paragonare al domatore. Deve sapersi guadagnare la stima degli operai", oppure "Deve tenerli tutti uguali, ma con debite eccezioni, quando un elemento vale molto. Non bisogna creare il malcontento". Quasi che le nozioni psicologiche rappresentassero uno strumento "segreto" non privo di significati illusori, atto a controllare il clima del reparto.

Il secondo elemento dà luogo invece a modelli di tipo decisa-

mente primario-familiare non privi a volte di venature autoritarie: "Come tratta un familiare. Partecipare a tutti i suoi problemi; essere un suo confidente", oppure "Un po' come il padre: buono ma autoritario. Per il capo-turno il suo turno durante le otto ore deve essere paragonato alla propria famiglia".

Nella sostanza risulta che la preoccupazione dei rapporti con gli operai è qui assai determinante, più che non appaia nella precedente domanda diretta; in secondo luogo non sfugge una notevole eterogeneità quanto al modo di collocarsi del capo tra dirigenti e subordinati; ad esempio : "Deve far da cuscinetto, addolcire gli ordini dei dirigenti..." o invece "Deve rappresentare la figura della azienda, è uno specchio..." o ancora "Deve essere più che un capo un fratello maggiore perché è a contatto diretto con loro...".

Se infatti prendiamo in esame le risposte alla domanda con la quale si chiede se i capi del IV Centro si collochino prevalentemente dalla parte della direzione o da quella degli operai, vediamo che 28 intervistati affermano che i capi si schierano generalmente con la direzione, 16 che essi seguono una via di mezzo, 6 che sono dalla parte degli operai.

Dal contenuto delle singole affermazioni risalta però che il

giudizio espresso è in genere una costatazione, un giudizio di fatto, che non di rado differisce dalle aspirazioni e dal giudizio di valore. In pratica si può affermare che il comportamento orientato alla direzione, o quello più favorevole agli operai non sorgono da un'identificazione sicura con la dirigenza aziendale o con il gruppo operaio, e sono invece il risultato di scelte strategiche o di determinanti esterne. I capi del IV Centro sembrano avere coscienza precisa dell'ambiguità del loro ruolo e della necessità di ottenere il doppio consenso dei dirigenti e degli operai insieme.

La difficoltà manifesta a trovare una collocazione soddisfacente ed una definizione precisa del ruolo, emerge anche dagli atteggiamenti degli intervistati di fronte al modello di capo proposto dall'azienda, in particolare attraverso i corsi (1).

---

(1) I corsi Italsider per capi si basano su dispense ("La professione di capo") e sull'esposizione di casi attraverso films o tracce scritte. Vengono condotti prevalentemente con le tecniche del lavoro di gruppo.
Il capo viene per lo più considerato come elemento funzionale in una azienda che tende incessantemente all'efficienza, dove per efficienza si intende soprattutto qualità e controllo dei costi.
Parlando di capo, non si fa questione di livelli: si sostiene anzi che molte procedure sono proprie sia del capoturno, il più vicino ai livelli operativi, sia del dirigente. L'essere "capo" è connotato essenziale. La logica del capoturno è già quella del "management". A

./.

Ancora una volta la maggior parte dei soggetti risponde alla domanda con la quale si chiede loro qual è l'idea di "buon capo" proposta dai corsi, in formule spersonalizzate, ad esempio : "Il capo deve saper: organizzare, responsabilizzare, controllare". I più mettono parimenti in luce come l'azienda abbia voluto porre in primo piano i problemi umani, non mancano tuttavia risposte che già sottintendono una certa diffidenza o un giudizio negativo verso l'impostazione generale, diffidenza che si riflette in frasi come : Il capo dovrebbe essere : "Una specie di Nembo Kid...", "Quasi perfetto...", "Efficiente in tutto...".

La cura nel proporre un modello completo, senza lacune induce addirittura alcuni capi a coglierlo come un modello autoritario: "Deve essere un 'tedesco', rigido e inflessibile, privo di democrazia e che badi alle differenze di classe...".

---

fianco di questi elementi che sottolineano continuamente la "responsabilità" abbiamo una notevole insistenza sui problemi psicologici. Si induce il capo ad analizzare i propri condizionamenti psicologici, oltre ai moventi dei subordinati. Il capo deve gratificare psicologicamente i subordinati, coinvolgerli nel processo di programmazione e di esecuzione.
Sono evitate con cura tutte quelle locuzioni che possono richiamare un modello autoritario.

./.

Non siamo in grado di stabilire in che misura tali reazioni, per altro di una minoranza, non siano determinate dai corsi, ma piuttosto dal tono dei quotidiani rapporti tra dirigenza e capi; la seconda ipotesi ci sembra la più probabile dal momento che 30 soggetti giudicano i corsi molto positivi, 13 abbastanza positivi e 7 soli inutili. In ogni caso, richiesti di un giudizio sul modello proposto dall'azienda, 25 intervistati si dichiarano d'accordo su tale modello, ben 15 lo considerano positivo ma troppo difficile e praticamente inattuabile, 7 si dicono contrari, 3 risultano incerti.

Se, come prima si è accennato, tale giudizio non è basato soltanto sui corsi ma investe l'intera esperienza aziendale dei capi, vi possiamo vedere una conferma della obiettiva difficoltà di definizione di ruolo, difficoltà che genera le più varie reazioni soggettive.

Alcuni capi reagiscono con un atteggiamento euforico e negatorio (quelli che affermano non esservi alcun problema nei rapporti con gli

---

Il capo non è mai considerato solo, egli è visto come un anello di una catena di cui deve tener conto, prendendo le proprie decisioni non d'istinto ma a partire da un quadro di riferimento più vasto.

operai); altri con una costatazione depressiva delle difficoltà da superare; altri (i più) attraverso un adeguamento non privo di critico realismo al messaggio aziendale.

Possiamo affermare, in base all'analisi del contenuto di questo gruppo di risposte, che i capi intervistati non esprimono aggressività né verso la dirigenza né assolutamente nei confronti degli operai. Essi possono intendere la propria collocazione a fianco della direzione e dei suoi obiettivi, ma avvertono con chiarezza quanto li separi da essa; per altro verso partecipano largamente della cultura del gruppo operaio (basti osservare la frequenza dei giudizi e dei valori comuni) e tuttavia esercitano responsabilità che da esso li distinguono anzitutto professionalmente.

Ma da tutto ciò non scaturisce ffatto una visione conflittuale del sistema aziendale, tanto più che ci troviamo di fronte ad una elevata soddisfazione professionale.

A conclusione di questa serie di dati sulla condizione dei capi, consideriamo un ultimo risultato apparentemente estraneo al discorso fin qui condotto: dei 50 soggetti intervistati 25 dicono che, avendone la possibilità, accetterebbero volentieri un posto in un'altra città, 3 sono incerti, 22 rispondono negativamente.

E' un dato che rivela una assai diffusa aspirazione alla mobilità, imprevedibile in tale misura, ove si fosse tenuta presente la consapevolezza dei nostri intervistati circa la struttura del mercato del lavoro e la loro sostituibilità da parte dell'azienda.

Si tratta tuttavia di un'aspirazione a cambiare che investe più la città che non il lavoro: dei 25 capi che vorrebbero andarsene 12 cambierebbero prevalentemente il lavoro o il lavoro insieme alla città, dei 3 incerti uno menziona la possibilità di mutare occupazione.

Vedremo più avanti se e come questo risultato estremamente qualificante vada collegato con le valutazioni che i capi danno della loro situazione professionale. Ci limitiamo per ora a notare che i soggetti intervistati hanno un passato di mobilità occupazionale piuttosto significativo, e che la loro venuta all'Italsider è stata per molti non già la fine di un periodo di disoccupazione o sottoccupazione bensì il tentativo di migliorare una condizione lavorativa già positiva.

6. - Cerchiamo ora, incrociando le risposte alle domande risultate più significative, di chiarire meglio gli atteggiamenti dei capi e di individuare alcune linee esplicative.

Richiesti di indicare le ragioni di insoddisfazione inerenti al

loro lavoro, 11 soggetti indicano la troppo scarsa retribuzione, 5 le insufficienti gratificazioni professionali, 4 la difficoltà della carriera, 3 la ristrettezza dell'organico a loro disposizione, 1 i rapporti con gli operai; 15 capi non denunciano alcun motivo di insoddisfazione, 10 motivi vari piuttosto specifici.

Incrociando queste risposte con quelle riguardanti la valutazione globale della presente occupazione, notiamo come l'elemento di insoddisfazione parziale che più incide sul sentimento generale è quello relativo al ruolo professionale, seguito dalla carriera, mentre la retribuzione, pur ritenuta generalmente inadeguata, sembra incidere meno (degli 11 che lamentano lo scarso stipendio, ben 5 risultano globalmente soddisfatti).

Ponendo in relazione ancora i dati sulla soddisfazione globale con le risposte alla domanda circa l'adeguatezza dello stipendio, abbiamo (cfr. tab. VII,1) che su 33 soggetti che si dicono soddisfatti 9 ritengono adeguata la retribuzione, mentre dei 17 insoddisfatti uno soltanto la giudica buona.

Possiamo perciò concludere che la valutazione negativa circa la proporzionalità della retribuzione rispetto al lavoro compiuto (si badi,

non ai bisogni (1)) è talmente diffuso tra i capi, che non può spiegare essa principalmente la posizione dei 17 soggetti globalmente insoddisfatti; possiamo tuttavia affermare che quando si verificano le altre condizioni di insoddisfazione è quasi sicuro che troveremo a fianco un giudizio negativo sul rapporto tra lavoro e compenso economico.

A questo punto, pur potendo già ipotizzare che i soggetti (pochissimi) che non apprezzano professionalmente il proprio lavoro risulteranno generalmente insoddisfatti, dobbiamo cercare le altre condizioni dell'insoddisfazione nella esperienza precedente dei nostri inter-

---

(1) Alla domanda riguardante l'adeguatezza dello stipendio ai bisogni familiari, 24 capi rispondono positivamente, 26 negativamente, oppure affermano che solo a fatica riescono a far fronte alle esigenze della famiglia. Notiamo quindi su questo punto che i capi risultano meno scontenti degli operai anche se una quota forte risponde negativamente. Il secondo rilievo è la nettamente più intensa critica al rapporto stipendio-lavoro rispetto al rapporto stipendio-bisogni. Questo orientamento tipico dei capi è legato alla loro coscienza professionale, ed anche al fatto che alcuni basilari problemi di sussistenza sono ormai stati definitivamente superati.

vistati.

Distinguendo i diplomati dai non diplomati vediamo che su 16 diplomati 6 sono i soddisfatti contro 10, mentre nei 34 con istruzione inferiore 27 sono i soddisfatti contro 7.

Dei 15 capi che non denunciano alcuna ragione di insoddisfazione ben 13 risultano di istruzione inferiore (38% dei 34 non diplomati) e 2 diplomati (12% dei 16 diplomati).

Ancora, mentre abbiamo visto che il giudizio critico sulla retribuzione non provoca delusione generalizzata, su 5 diplomati che si lamentano dello stipendio ben 4 risultano insoddisfatti nel complesso.

Se invece distinguiamo i capi a seconda dell'esperienza precedente all'assunzione al IV Centro, osserviamo (tab. VII,2) che i più soddisfatti sono coloro che erano operai industriali, seguiti da coloro che provengono da altri settori, mentre più insoddisfatti sono quanti occupavano nell'industria il ruolo di capo e quelli che provengono direttamente dalla scuola.

Sulla stessa linea d'osservazione otteniamo risultati significativi incrociando la soddisfazione con il livello al quale i soggetti sono stati assunti (tab. VII,3) : coloro che sono stati assunti come capi o con l'assicurazione che lo sarebbero diventati in breve appaiono

tendenzialmente più insoddisfatti di quanti sono stati assunti come operai.

Quale corollario a queste osservazioni consideriamo altri due incroci. Dal primo risulta che mentre la coscienza di essere insostituibile o facilmente sostituibile non è significativamente connessa con il grado di soddisfazione, dei diplomati il 60% si ritiene insostituibile contro il 40% dei non diplomati. Si può quindi ipotizzare che la maggiore insoddisfazione dei diplomati è relativa al quadro di riferimento delle proprie capacità e possibilità sia di contare nell'azienda sia di reperire impieghi anche migliori sul mercato.

Dal secondo incrocio relativo al giudizio sull'adeguatezza dello stipendio ricaviamo che soltanto il 10% di coloro che sono stati assunti come capi lo valuta positivamente, contro il 32% tra quanti sono stati assunti come operai.

Riassumendo notiamo che i capi che denunciano insoddisfazione vanno prevalentemente ricercati tra quanti hanno ricevuto un'istruzione superiore, sono stati assunti con l'immediata prospettiva di diventare capi e/o hanno avuto un'esperienza lavorativa precedente con responsabilità gerarchiche nell'industria, oppure provengono direttamente dalla scuola.

Ciò conferma la nostra ipotesi secondo la quale i capi-turno più che gli operai valutano consapevolmente o vivono inconsapevolmente la propria situazione al IV Centro, alla luce delle esperienze professionali precedenti e delle capacità acquisite secondo il classico bilanciarsi di attese e attuazioni; entro questi limiti che già la predeterminano in parte, l'insoddisfazione può altresì scaturire da uno scarso apprezzamento del lavoro in sé, mentre la delusione retributiva accompagna sempre l'insoddisfazione complessiva ma non sembra determinarla, e il peso delle condizioni fisico-ambientali, pur molto avvertito, è denunciato anche da soggetti senza dubbio soddisfatti.

Riprendiamo ora il tema della carriera. Pur dovendosi ammettere una certa connessione tra le prospettive di avanzamento e la soddisfazione, non possiamo affermare che la positività delle prime determini la seconda (tab. VII,4). Su 16 individui con buone possibilità di carriera 14 sono soddisfatti, dei 34 che invece non hanno una chiara prospettiva di miglioramento 19 sono soddisfatti.

Ci troviamo cioè di fronte a ben 19 soggetti senza immediate speranze di carriera ma soddisfatti. Possiamo tuttavia capire meglio il fenomeno quando consideriamo che circa il 70% di costoro è stato as-

sunto come semplice operaio e che perciò ha già percorso importanti gradini nella scala professionale e può plausibilmente sentirsi "arrivato".

Dei 15 soggetti insoddisfatti e senza prospettive di carriera la composizione è invece opposta : circa il 70% di essi è stato assunto come capo. E' chiaro che per colui che è giunto al IV Centro già come capo (e che probabilmente ha già ricoperto analoga posizione fuori di esso) il non vedere possibilità di miglioramento determina insoddisfazione.

In linea di principio le prospettive di carriera incidono perciò sulla soddisfazione dei capi ma la correlazione tra le due variabili è modificata dalla variabile interveniente carriera precedente.

Notiamo a margine, sulla base di due successivi incroci, che le prospettive di carriera non risultano determinate dalla frequenza a corsi di diversa ampiezza o natura, e che egualmente non sembrano affatto collegate con la consapevolezza di essere più o meno facilmente sostituibili (tab. VII,5).

VII,1

3.3.1. - E' soddisfatto del suo lavoro?					
	Totali	5.2. - Ritiene la retribuzione adeguata al lavoro svolto ?			
		S I		N O	solo in parte
		non diplomati	diplomati	non diplomati	diplomati
. soddisfatto	33	8	1	19	5
. insoddisfatto o ambivalente	17		1	7	9
TOT.	50	8	2	26	14

VII,2

3.3.1. - E' soddisfatto del suo lavoro ?					
	Totali	1.3. - Che tipo di occupazioni o impieghi ha avuto prima di entrare all'Italsider ?			
		Scuola	Industria (capo)	Industria (operaio)	Altri settori
. soddisfatto	33	1	7	13	12
. insoddisfatto o ambivalente	17	2	6	4	5
TOT.	50	3	13	17	17

VII,3

3.3.1. - E' soddisfatto del suo lavoro ?			
	Totali	3.2. - Che mansione Le è stata assegnata quando è stato assunto ?	
		assunto come capo	assunto come operaio
. soddisfatto	33	10	23
. insoddisfatto o ambivalente	17	12	5
TOT.	50	22	28

VII,4

3.3.1. - E' soddisfatto del suo lavoro ?			
	Totali	3.6.2. - Lei pensa di avere buone possibilità di carriera ?	
		buone	cattive o incerte
. soddisfatto	33	14	19
. insoddisfatto o ambivalente	17	2	15
TOT.	50	16	34

VII,5

3.6.2. - Lei pensa di avere buone possibilità di carriera ?			
	Totali	3.10. - Lei pensa di essere facilmente sostituibile ?	
		insostituibile	sostituibile
. buone	16	8	8
. non buone, incerto	34	17	17
TOT.	50	25	25

7. - Venendo ora ad analizzare le valutazioni che esulano del tutto o in parte dalla situazione professionale del capo, esaminiamo alcuni giudizi sul salario operaio.

Vi è un sensibile legame tra i giudizi sulle differenze salariali opera-capi e il giudizio sui salari operai. I 3 capi che giudicano eccessive le differenze ritengono, come ci si poteva attendere, che i salari operai sono insufficienti; dei 23 che giudicano normali le differenze 11 giudicano i salari adeguati, 12 inadeguati; dei 24 che ritengono troppo esigue le differenze, 6 giudicano i salari adeguati e 18 inadeguati.

E' possibile quindi sostenere che l'accettazione come normali delle differenze, facilmente comporta anche l'accettazione del livello dei salari operai più che il ritenere invece esigue le differenze.

Se i giudizi si esplicitassero in proposte potremmo ipotizzare che 3 capi chiedono l'aumento solo per gli operai, 12 capi lo chiedono principalmente per gli operai, 11 non chiedono aumenti per nessuno, 18 chiedono aumenti sia per gli operai sia per i capi, 6 solo per i capi.

E' interessante notare che il parere sui salari non sembra connesso con il giudizio sui rapporti tra direzione ed operai (fiducia o sfiducia): la valutazione sulla retribuzione risulta perciò slegata da opinioni più generali sull'azienda, come già s'era notato per gli operai.

Peraltro l'affermazione che la direzione conosce bene o non conosce affatto ciò che pensano gli operai sembra in relazione con la accettazione da parte degli intervistati del modello di capo proposto dall'azienda: coloro che ritengono che la direzione abbia scarse conoscenze (17) sono prevalentemente orientati al disaccordo verso l'idea di capo (9 no - 8 sì).

Il fatto, già sottolineato, che questa ed altre affermazioni critiche non implicano posizioni conflittuali, è confermato da vari incroci.

Ad esempio l'affermazione che "quando qualcosa va male rischiano prevalentemente i capi" non è affatto un indice di insoddisfazione, dal momento che su 11 che rispondono in quei termini 8 si dichiarano soddisfatti. Né la medesima affermazione sembra collegarsi troppo significativamente con il disaccordo nei confronti del modello di capo proposto, anche se sottolinea una tendenza critica.

Parimenti l'impressione che la direzione chieda a volte ai capi l'impossibile, non è significativamente correlata con il giudizio sulle relazioni di fiducia o sfiducia tra dirigenza e operai.

Viceversa l'atteggiamento assunto di fronte all'ideale di capo proposto dall'azienda, appare significativamente collegato con la soddisfazione complessiva degli intervistati (tab. VII,6).

Dei 25 capi che si dichiarano d'accordo con l'azienda 19 risultano soddisfatti, mentre i 25 in disaccordo o incerti si dividono in 14 soddisfatti e 11 insoddisfatti. E' un'indicazione soltanto tendenziale, e tuttavia conforta l'ipotesi secondo la quale il disaccordo nei confronti del modello proposto scaturisce dalle difficoltà profonde di trovare e definire il proprio ruolo.

Sempre in tema di accettazione o rifiuto del messaggio aziendale, abbiamo un incrocio significativo con gli atteggiamenti "dichiarati" nei confronti degli operai (tab. VII,7). Dei 34 soggetti human relations minded 19 sono d'accordo con la direzione mentre dei 16 orientati altrimenti 6 contro 10 sono d'accordo. D'altra parte i capi che, uniformandosi alla politica della direzione, sottolineano i problemi umani, risultano anche i più ottimisti circa le relazioni con i dipendenti. Notiamo che 8 capi dichiarano di non avere proble

mi di rapporto, sono d'accordo con la direzione e orientati su atteg giamenti human relations.

Possiamo quindi affermare che, mentre i giudizi relativi alla parziale ripartizione dei rischi, all'intensità dell'impegno richiesto ai capi, al clima generale dell'azienda e in parte anche alla condizione operaia, non implicano conseguenze sul piano della valutazione che i capi danno della propria condizione, l'accordo o il disaccordo circa la definizione dei compiti e degli atteggiamenti ottimali del capo, rappresenta un fatto centrale e sintomatico, variamente connesso con il livello di soddisfazione.

Esaminiamo infine l'atteggiamento di coloro che intendono cambiare città e/o lavoro. L'aspirazione alla mobilità appare collegata con fenomeni di insoddisfazione, anche se non si può dire che a questo segua quella in un limpido rapporto causale. Il fatto che su 28 soggetti che intendono cambiare o sono incerti 15 si dicono soddisfatti mentre dei 22 che non vogliono cambiare i soddisfatti sono 18, illustra semplicemente una tendenza.

Ci preme però sottolineare che dei 15 soggetti che si dichiarano

soddisfatti e desiderano cambiare 9 sono i diplomati (cioè il 60%, mentre in tutto il campione i diplomati sono il 32%).

Egualmente, se mettiamo in relazione desiderio di cambiare e provenienza professionale, notiamo che mentre i 3 soggetti che giungono direttamente dalla scuola intendono trasferirsi e lo stesso rispondono 9 dei 13 che hanno un "passato" di capo nell'industria, le risposte di quel tipo scendono a 9 su 17 per i provenienti da settori non industriali e a 7 su 17 tra gli ex-operai.

Occorre aggiungere che, come per la soddisfazione, l'orientamento alla mobilità non è correlato con l'opinione che ai capi si chiede l'impossibile, né con il fatto che i nostri intervistati abbiano nel passato lavorato al Nord o all'Estero.

Non ci sembra sostenibile che il desiderio di andarsene o l'incertezza a restare siano il frutto di un'esperienza deludente, piuttosto si può vedere in tale atteggiamento la naturale conseguenza del ritenersi in grado di occupare posizioni migliori, unita al desiderio tipico del lavoratore qualificato di sperimentare modi di vita più avanzati (il cambiare città), il tutto sulla spinta di una esperienza precedente di mobilità professionale.

VII,6

3.3.c. - Lei è soddisfatto del suo lavoro?			
	Totali	7.4.bis - Lei è d'accordo con l'idea di capo proposta dai dirigenti ?	
		Sì, d'accordo	No, oppure è troppo difficile
. soddisfatto	33	19	14
. insoddisfatto o ambivalente	17	6	11
TOT.	50	25	25

6322/67/i

VII,7

3.12. - Quali sono i problemi nei rapporti con gli operai ?					
	Totali	7.4.bis. - Lei è d'accordo con l'idea di capo proposta dai dirigenti ?			
		sì, d'accordo		No, oppure "troppo difficile"	
		atteggiamento human relations	altro	human relations	altro
. nessuno	13	8		2	3
. scarso adattamento lavoro industriale	11	3	3	3	2
. relazioni umane	11	3	1	5	2
. organizzazione lavoro	12	4	2	3	3
. vari	3	1		2	
TOT.	50	19	6	15	10

VII,8

3.3.1. - Lei è soddisfatto del suo lavoro ?			
	Totali	3.1. - Le piacerebbe trovare un'occupazione in un'altra città ?	
		Sì, o incerto	No
. soddisfatto	33	15	18
. insoddisfatto o ambivalente	17	13	4
TOT.	50	28	22

8. - Concludiamo il nostro discorso commentando lo scalogramma sulla soddisfazione dei capi (1). In esso i soggetti risultano disposti col decrescere della soddisfazione, e le domande (tutte riguardanti in qualche misura la soddisfazione) sono ordinate dalla meno alla più discriminante :

D O M A N D E

N.	Ordine	Testo	Interpretazione : soddisfatto	insoddisfatto
3.4.	1	Il suo lavoro Le permette di accrescere le sue conoscenze tecnico-professionali?	Sì	no, solo in parte
1.3.1.	2	Ritiene positivo il suo passaggio all'Italsider ?	positivo, molto positivo	incerto negativo
3.1.2.	3	Intende cambiare città o cambiare lavoro?	città, né l'uno né l'altro, incerto	il lavoro, l'una e l'altro

(segue)

(1) Si veda la nota relativa allo scalogramma "soddisfazione del lavoro" nel capitolo V.

3.3.1.	4	E' soddisfatto del suo lavoro attuale ?	sì	no, poco soddisfatto
10.5.	(5)	Con l'attuale stipendio riesce a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico ?	sì	no, a fatica
10.3.	6	Da quando lavora all'Italsider ritiene di esser tenuto più in considerazione di prima o no ?	di più	meno, come prima, incerto
3.9.	7	Nel suo lavoro vi sono aspetti veramente negativi ?	no	sì
3.62.	8	Pensa di avere buone possibilità di carriera ?	sì	no, incerto
5.2.	(9)	La sua retribuzione le sembra proporzionata alla responsabilità e all'importanza del suo lavoro ?	sì	no, solo in parte.

Per quanto attiene alle domande notiamo come le meno discriminanti, cioè quelle che raccolgono i maggiori consensi intorno ad una valutazione positiva sono: (1) l'affermazione che il proprio com

pito lavorativo accresce le capacità professionali,(2) l'ammissione che comunque la venuta all'Italsider ha rappresentato un miglioramento,(3) la non volontà di mutare il lavoro in sé. Il giudizio globale sul lavoro (4) è già più controverso: ciò significa che la soddisfazione per il passaggio all'Italsider e l'apprezzamento per la professione non sono elementi sufficienti a determinare un atteggiamento di soddisfazione generalizzato.

Controverso pure il giudizio (5) sul rapporto stipendio-bisogni, come il senso (6) che l'assunzione all'Italsider ha migliorato il proprio prestigio sociale.

Le domande più discriminanti: quelle cioè la cui risposta in termini positivi è qualificante al punto da presupporre con buone probabilità una risposta positiva alle altre domande sono, (7) la richiesta di specificare se vi sono aspetti negativi nel proprio lavoro, (8) la domanda circa le possibilità di carriera e, (9) l'opinione sulla adeguatezza dello stipendio al lavoro svolto.

E' interessante notare che privando lo scalogramma delle due domande riguardanti i problemi retributivi, diminuisce il peso degli errori, la sequenza diventa più coerente. Esattamente come per gli operai (con diverse accentuazioni), osserviamo cioè che il giudizio

sulla retribuzione è importantissimo ma sta a sé, o meglio si distingue dal giudizio professionale, ed è quindi pressoché impossibile cogliere una valutazione unitaria e precisa della condizione lavorativa.

Ciononostante il valore del coefficiente che indica il grado di riproducibilità dello scalogramma resta al disotto di quello minimo convenzionalmente stabilito a 0,90; di conseguenza le domande non isolano con sufficiente certezza un atteggiamento unitario.

La difficoltà di ordinare anche per i capi in un atteggiamento coerente i risultati concernenti i vari aspetti della soddisfazione, conferma quanto il gruppo dei capi risulti maggiormente diversificato ed eterogeneo, per il peso di variabili esterne e personali, ed anche per la più complessa dinamica che investe i rapporti tra la personalità e la professione di capo.

Fatte queste riserve, nella misura della sua attendibilità, lo scalogramma ripropone però un modello analogo a quello operaio e fondato su tre punti :

a) - addensamento delle valutazioni positive sull'area professionale, b) - relativo isolamento delle valutazioni negative di ordine retributivo, c) - forti aspirazioni al miglioramento interno (carriera) con possibilità di scelte alternative (mobilità professionale).

Dal punto di vista invece della distribuzione dei soggetti, considerandoli distribuiti secondo un livello di soddisfazione decrescente, abbiamo la limpida conferma di alcuni risultati degli incroci precedenti.

Se infatti osserviamo i 23 soggetti più soddisfatti (da 6 a 9 risposte positive) vediamo che ben 19 di essi non sono diplomati, e 17 sono stati assunti come operai, mentre tra i 27 meno soddisfatti abbiamo 12 diplomati e 16 assunti come capi.

Se distinguiamo i nostri intervistati in :

1. non diplomati non assunti come capi (NN)
2. non diplomati assunti come capi (NC)
3. diplomati non assunti come capi (DN)
4. diplomati assunti come capi (DC)

vediamo che del primo gruppo risulta soddisfatto il 66%, del secondo soltanto il 30%, del terzo e quarto il 25%.

A questo si può aggiungere che i soggetti del primo gruppo (NN) hanno un comportamento assai più "normale" rispetto alla sequenza delle domande.

La scala rende quindi assai bene il disegno delle differenziazio-

ni che solcano il gruppo dei capi-turno, almeno in questi primi anni di formazione.

SCALA SODDISFAZIONE LAVORO

risposte affermative: 1	2	3	4	5	6	7	8	9	n.risp. posit.	errori	errori senza coll. 5 e 9	Scuola (1)	assunzione (1) *	N.question.
+	+	+	+	+	+	+	+		8	-	-	N	N	42
+	+	+	+	+	+	+			7	-	-	N	N	23
+	+	+	+		+	+		+	7	2	-	N	N	12
+	+	+	+	+		+		+	7	2	1	N	N	43
	+	+	+	+	+	+	+		7	1	1	N	C	34
+	+	+	+	+	+			+	7	1	-	N	N	31
+	+	+	+	+		+		+	7	2	1	N	N	26
+	+	+	+		+		+	+	7	2	1	N	N	10
+	+	+	+		+	+	+		7	1	-	N	C	18
+	+	+	+	+			+	+	7	2	1	N	N	01
+	+	+	+		+		+		6	2	1	N	N	33
+	+	+	+	+			+		6	1	1	N	N	36
+	+	+	+			+	+		6	2	1	N	N	02
+	+	+	+		+		+		6	2	1	N	N	04
+	+	+	+	+	+				6	-	-	N	N	05
+	+	+	+	+				+	6	1	-	N	N	06
+	+	+	+	+			+		6	1	1	N	N	09
+	+		+	+	+			+	6	2	1	D	C	15
+	+	+	+	+		+			6	1	1	D	C	20
+	+	+	+	+			+		6	1	1	N	N	25
+	+		+	+	+		+		6	2	2	D	C	35
+	+		+		+	+		+	6	3	1	N	C	39
	+	+			+	+	+	+	6	3	2	D	N	28

(segue)

1	2	3	4	5	6	7	8	9					
	+	+	+	+		+			5	2	2	D	C	19
+	+	+	+		+				5	1	–	N	N	37
+	+	+	+	+					5	–	–	N	N	44
+	+	+	+	+					5	–	–	N	N	46
+	+	+	+		+				5	1	–	N	N	47
+	+	+		+	+				5	1	1	N	C	48
+	+	+		+	+				5	1	1	D	C	49
+	+		+		+		+		5	3	2	N	N	21
+	+	+	+						4	–	–	D	C	03
+		+	+			+			4	2	2	D	C	45
+				+	+	+			4	3	2	D	N	32
+		+			+		+		4	3	3	D	C	08
+		+		+		+			4	3	2	N	C	11
+		+	+		+				4	2	1	N	N	16
+	+	+		+					4	1	–	N	C	07
+	+	+							3	–	–	D	C	13
+	+		+						3	1	1	N	N	17
	+	+		+					3	2	1	N	C	22
	+		+				+		3	3	3	N	C	41
+		+				+	+		3	2	2	D	C	50
+	+	+							3	–	–	N	C	24
+	+								2	–	–	N	N	30
+						+			2	1	1	N	C	29
+				+					2	1	–	D	N	27

(segue)

1	2	3	4	5	6	7	8	9						
+					+				2	1	1	D	C	14
		+							1	1	1	D	C	38
					+				1	1	1	D	N	40
									tot.	70	tot. 45			
43	39	38	33	25	24	17	17	10						

(con tutte le colonne) $C_r = 1 - \frac{70}{9x50} = 0,845$

(senza coll.5 e 9) $C_r = 1 - \frac{45}{7\ x50} = 0,872$

(1) * Istruzione scolastica { D = diplomato
N = non diplomato

Livello d'assunzione { C = assunto come capo
N = assunto come operaio

Cap. VIII

COSCIENZA COLLETTIVA ED AZIONE SINDACALE.

* * *

1. - L'ambiente operaio dell'Italsider si presenta come un ambiente ricco di orientamenti basati sulla solidarietà e sul consenso collettivo; quest'affermazione non riguarda tanto le modalità ricorrenti nei rapporti fra lavoratore e lavoratore - da noi non esplorati - quanto l'immagine della condizione operaia, la valutazione dell'esperienza sindacale, la prospettiva del futuro.

Abbiamo già avuto sintomi di questo orientamento nei capitoli precedenti come, ad esempio, a proposito del giudizio critico dato dagli intervistati nei riguardi di coloro che si assentano più frequentemente dal lavoro. Si ritrova una generica ma più diretta verifica in tal senso nei risultati delle domande 5.4. e 5.4.1. : quasi tutti (94,0%) sostengono di trovarsi bene e di "andare d'accordo" con i compagni di lavoro. Questa posizione è condivisa in egual misura dagli operai delle "classi" alte, basse o medie e la stessa data di assunzione non influisce. Gli altri non denunciano contrasti e tensioni ma, anzi, auspicano forme più intense di solidarietà; oltre il 76% afferma che nelle questioni di lavoro che si presentano in azienda "si può contare sulla solidarietà dei compagni di turno" e ciò viene detto dagli appartenenti alle diverse "classi".

Come indice indiretto di quest'atmosfera stanno le frequenti conversazioni che gli operai tengono fra di loro. La tab. VIII,1 ci fa notare che essi discutono in primo luogo di argomenti neutrali e tipici del tempo libero (sport, spettacoli, automobili), poco di meno dei temi che attengono ai rapporti primari (famiglia ed amici), spesso di questioni di lavoro e di sindacato; solo una minoranza, invece, discute di politica.

Quest'ultimo fatto anticipa un orientamento che troveremo confermato in seguito: gli operai dell'Italsider dimostreranno di avere una scarsa sensibilità politica (in senso lato) e, non a caso, si intrattengono soprattutto su argomenti neutrali o dell'area del privato, che certamente favoriscono una convivenza pacifica e consensuale e sui quali è più facile trovare aree di integrazione. Un forte impegno, tuttavia, si manifesta sui problemi del lavoro e ciò conferma quanto già sappiamo sulla importanza attribuita al ruolo professionale ed alle caratteristiche dell'azienda.

Una seconda e più significativa verifica dell'orientamento detto è riscontrabile nelle valutazioni espresse sulle condizioni e sulle ragioni di solidarietà della classe o dei gruppi operai.

Secondo i 2/3 degli intervistati (tab. VIII,2) "operai, contadi-

ni, edili ecc. hanno - ancora oggi - interessi comuni per il fatto di essere tutti lavoratori". Questa visione diventa più spiccata se passiamo dai lavoratori in generale a gruppi relativamente più concreti e più omogenei, cioè agli addetti dell'industria: infatti l'80% (tab. VIII,2) è dell'idea che gli operai italiani abbiano "interessi e problemi comuni". In ambedue i casi gli appartenenti alle "classi" alte non si discostano dalle frequenze delle altre "classi".

Valutando il giudizio dei nostri intervistati sul comportamento dei lavoratori come gruppo con interessi comuni abbiamo questi risultati : il 71% ritiene "che in pratica vi è solidarietà fra gli operai dell'industria in Italia"; il 75% circa afferma che, in particolare all'Italsider, gli operai dimostrano di essere solidali. Anche in questi due casi non si notano differenze significative fra gli appartenenti alle diverse "classi" della gerarchia operaia (tab.VIII,3).

Dall'incrocio di una delle precedenti domande - quella relativa al fatto che gli operai italiani abbiano interessi comuni - con le altre tre (tab. VIII, 4) osserviamo che non tutti gli intervistati dimostrano un alto grado di coerenza: infatti una quota non trascurabile di coloro che rispondono positivamente al quesito appena riportato danno risposte negative ai quesiti sulla solidarietà operaia in gene-

rale e all'Italsider e sull'esistenza di interessi comuni fra i lavoratori dei diversi settori produttivi.

Questo fatto denuncia un orientamento diffuso fra gli addetti del IV Centro, orientamento che avremo possibilità di meglio verificare in seguito; essi manifestano uno spiccato senso di identità, sembrano consapevoli della posizione comune o simile di quanti occupano lo status operaio, sono propensi a ritenere che in linea di massima tale posizione si traduce in concreti comportamenti di solidarietà ma - sul piano della definizione della situazione e dei giudizi relativi - non dimostrano di avere una chiara coscienza di gruppo o di classe (1), ed una immagine coerente della loro condizione.

Tuttavia non possiamo sostenere che le risposte sopra riportate rappresentino un generico e gratuito contributo ai tradizionali valori della "cultura operaia": i nostri intervistati si dimostrano consapevoli dei legami funzionali e solidaristici fra lavoratori anche in altri punti significativi della ricerca. L'orientamento emerso trova, ad esempio, un riscontro interessante nel fatto che il 60% circa dei soggetti ritiene che "un lavoratore oggi ha più possibilità di migliorare la propria posizione" adoperandosi perché tutta la classe migliori piuttosto che cambiando mestiere e "venendo fuori dalla clas

(1) Chiariremo più avanti il significato di questa affermazione.

se operaia". Si può osservare che la percentuale delle risposte positive è in questo caso inferiore rispetto alle precedenti domande sul senso di identità e di solidarietà; in effetti questo quesito si differenzia dagli altri perché non riguarda solo il grado di partecipazione dell'individuo al destino del gruppo ma, al contrario, comprende elementi di valutazione che attengono a realtà oggettive e strutturali. Infatti, proprio in questo caso, gli operai delle "classi"alte si mostrano più cauti nel sostenere la prospettiva del miglioramento collettivo. Notiamo, tuttavia, che gran parte degli intervistati - nonostante il moltiplicarsi delle opportunità di mobilità a causa dello sviluppo economico e sociale - non dimostra quella mentalità individualistica che con troppa facilità viene sovente attribuita alla gente del Sud.

VIII, 1

5.4.2. - Lei, con i suoi compagni, durante il lavoro o all'uscita, parla di questi argomenti ?

	SI %	NO %	Totali %
. problemi di lavoro	79,0	21,0	100,0
. sindacato	44,0	56,0	100,0
. problemi familiari	67,7	23,3	100,0
. politica	11,3	88,7	100,0
. sport	86,7	13,3	100,0
. spettacoli, TV, cinema	84,0	16,0	100,0
. amici	65,3	34,7	100,0
. automobili	82,3	17,7	100,0

VIII,2

6.4. - Lei ritiene che oggi si possa ancora dire : operai, contadini, edili , ecc. hanno interessi comuni perché sono tutti lavoratori ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
- SI	65,7	68,0	63,1	67,1
- NO	20,3	20,0	20,9	19,8
- a seconda dei casi	6,0	5,2	6,0	7,6
. non so o S.R.	8,0	6,8	10,0	5,6
	100,0	100,0	100,0	100,0

segue VIII,2

6.3. - A suo parere , gli operai italiani hanno interessi comuni perché sono tutti lavoratori ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. SI	79,3	81,2	72,2	86,1
. NO	14,0	14,8	17,9	9,3
. non so o S.R.	6,7	4,0	9,9	4,6
	100,0	100,0	100,0	100,0

VIII,3

6.3.1. - Lei ritiene che in pratica vi sia solidarietà fra gli operai dell'industria in Italia ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. SI	71,0	66,8	70,7	74,7
. NO	20,0	25,6	19,2	16,9
. non so	9,0	7,6	10,1	8,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

6.3.2. - In particolare, qui all'Italsider, gli operai si comportano solidarmente o no ?

. solidarmente	74,7	76,4	75,0	73,9
. no	22,0	21,2	21,7	22,8
. non so o S.R.	3,4	2,4	3,3	3,3
	100,0	100,0	100,0	100,0

VIII,4

6.3. - A suo parere gli operai italiani hanno problemi e interessi comuni o no ?

	Totali	6.3.1. - Lei ritiene che in pratica ci sia solidarietà tra gli operai dell'industria in Italia ?			6.3.2. - In particolare qui all'Italsider gli operai si comportano solidalmente o no ?		
	%	si %	no %	non so%	sì %	no %	non so%
. SI	79,8	81,6	75,0	70,3	81,2	72,7	80,0
. NO	14,0	11,7	20,0	18,5	13,3	18,1	-
. non so	6,7	6,7	5,0	11,2	5,5	9,2	20,0
	100,0	100,0 (71,0)	100,0 (20,0)	100,0 (9,0)	100,0 (74,7)	100,0 (22,0)	100,0 (3,4)

	Totali	6.4.- Lei ritiene che oggi si possa ancora dire che : contadini, operai, edili hanno interessi comuni perché sono tutti lavoratori ?			
	%	sì %	no %	a secondo %	non so %
. SI	79,8	85,2	65,5	77,7	70,8
. NO	14,0	11,6	27,9	5,6	8,3
. non so	6,7	3,2	6,6	16,7	20,9
	100,0	100,0 (65,7)	100,0 (20,3)	100,0 (6,0)	100,0 (8,0)

2. - La predisposizione della manodopera Italsider a considerare gli elementi solidaristici del gruppo operaio si ripropone nei sentimenti espressi verso l'esperienza sindacale. Solo pochissimi soggetti valutano negativa, inutile tale esperienza o la presentano in tono scettico e incredulo (1). La tab. VIII,5 ci mostra infatti che quasi tutti gli intervistati credono al ruolo positivo dell'azione sindacale (2): fra questi prevalgono nettamente coloro che si ri-

---

(1) Ecco, a questo proposito, le dichiarazioni critiche di tre operai "disadattati":

"Lavorare all'alto forno significa lavorare all'inferno: uno viene compianto dai suoi stessi compagni e dopo 10 anni si parte per una casa di cura, ma i sindacati non fanno niente per evitare tutto ciò".

"Del sindacato se ne può fare benissimo a meno, soprattutto della commissione interna. Quasi tutti i lavoratori sono d'accordo che il sindacato deve essere autonomo e non politico perché così come è oggi non può prendere i problemi a fondo con la politica che c'entra sempre".

"Sui sindacati c'è poco da dire. Io sono iscritto alla CISL da 12 anni, da quando lavoravo ai cantieri, ma non mi interesso molto; quello che si nota subito nei sindacati a Taranto è che tutto il loro ambiente è senza mordente, non hanno la forza di farsi sentire, è come se non esistessero".

(2) Questo orientamento viene così espresso da un "disadattato" :

"Se gli operai arrivano a stare meglio lo devono ai sindacati. Se non ci fossero saremmo ancora alle ingiustizie padronali. Io questo l'ho capito da poco e allora ho pensato che per riconoscere bene que

feriscono - sia pure in termini generici - alla funzione di tutela dei lavoratori relativamente ai loro problemi di prestatori (miglioramenti salariali, contrattazione collettiva, vertenze individuali, ecc.). A questo proposito ricordiamo la domanda 3.16 (v. cap. IV)dalla quale era emerso il peso preponderante attribuito alle rivendicazioni sindacali nel determinare gli attuali livelli salariali. C'è poi una ristretta minoranza che affida al sindacato il compito di contribuire a modificare radicalmente la posizione della classe operaia e, con essa, il quadro istituzionale della società.

Oltre all'apprezzamento positivo dell'esperienza sindacale, riscontriamo che la maggior parte degli operai Italsider aderisce al sindacato. Gli iscritti alle organizzazioni presenti in azienda -del resto corrispondenti alle tre centrali esistenti nel nostro paese (CGIL, CISL, UIL) - sono il 66,7%. Questi si dichiarano iscritti alla CISL per il 49,7% dei casi, alla UIL per l'8,0%, alla CGIL per il 5,0%.

---

sto fatto la cosa migliore era diventare a mia volta sindacalista e lavorare per quelli non iscritti come altri hanno fatto per me da tanto tempo".

Gli appartenenti alle "classi" alte sono leggermente più sindacalizzati degli altri; la differenza è più marcata fra gli addetti alla divisione "Servizi" (74,9%) rispetto alla "Laminazione" (64,4%) ed alla "Fusione" (56,6%). Coloro che avevano sostenuto la situazione di solidarietà dei lavoratori Italsider e gli interessi intercategoriali del mondo del lavoro risultano essere solo percettibilmente più sindacalizzati della media; rispetto a questi due ultimi punti non sembra influire l'iscrizione alla CISL piuttosto che alle altre due organizzazioni.

La generale accettazione del fatto sindacale , in via di principio e di adesione , non deve farci pensare che gli operai Italsider - salvo un gruppo di persone più consapevoli e più impegnate - si sentano personalmente parte attiva di tale esperienza. Con questo giudizio non ci riferiamo tanto alla partecipazione alla vita quotidiana del sindacato, aspetto significativo ma non unico per accertare se gli iscritti o i lavoratori in genere abbiano interiorizzato il significato del gruppo organizzato; in questa direzione noi vorremmo andare oltre ed affermare che molti degli intervistati sembrano considerare la realtà e l'azione sindacale come un dato di fatto, come istituzione che svolge necessariamente ma quasi automaticamente

il ruolo sopra indicato. Vedremo in seguito le ragioni di questo orientamento, al quale, del resto, già abbiamo accennato constatando la scarsa sensibilità politica (in senso lato) di molti soggetti.

Tale orientamento si riflette subito nel grado di partecipazione sindacale e nei giudizi sull'azione dell'organismo di rappresentanza all'interno dell'azienda, ossia la Commissione Interna.

Con la tab. VIII,6 sappiamo che oltre la metà non segue l'attività del sindacato, 1/4 circa la segue poco, il 16% "abbastanza" e, infine, un 5% si dichiara "attivista". Questi dati non ci sembrano sorprendenti e, probabilmente, situazioni analoghe possono trovarsi in molte aziende di ambienti anche più evoluti; in questo senso la situazione descritta è assai comprensibile nel caso dell'Italsider, se pensiamo alla mancanza di una lunga tradizione aziendale, alla recente data di assunzione di molti operai ed allo scarso sviluppo dell'associazionismo sindacale nell'industria dell'Italia Meridionale fino a qualche anno fa.

Se valutiamo questi dati con quelli di altre domande sull'argomento, notiamo che non pochi intervistati esprimono giudizi scarsamente coerenti: la tab. VIII,7 ci mostra che l'iscrizione al sindacato influisce - ma non sensibilmente - sul grado di partecipazione

e che la volontà di migliorare la propria condizione con la classe operaia (anziché con soluzioni di tipo individuale, dom. 6.10) non comporta un impegno particolare nel seguire le azioni del sindacato. Da un altro incrocio emerge che quanti sostenevano gli interessi intercategoriali dei lavoratori italiani (dom. 6.4) sembrano essere persino meno attenti di altri alle vicende dell'associazionismo operaio.

Tutto ciò - mentre da un lato conferma una diffusa coscienza di identità del gruppo che va al di là delle appartenenze formali - dall'altro ci induce a ribadire che l'interiorizzazione di questo valore collettivo non sempre si traduce in una chiara capacità di giudizio sul piano delle conseguenze. L'adesione al sindacato ed anche l'attenzione rivolta alle sue iniziative discrimina solo parzialmente le risposte relative ai quesiti che direttamente attengono alle situazioni ed agli interessi del mondo del lavoro.

In questa tendenza ritroviamo - a nostro giudizio - la propensione a considerare l'esperienza sindacale come un dato di fatto, tendenza che si riflette nel giudizio sull'azione della Commissione Interna, struttura istituzionale formalmente non espressa dai sindacati ma di fatto da essi ispirata e, inoltre, organismo attraverso

il quale si esprime gran parte dei rapporti negoziali e conflittuali tra manodopera e direzione.

La tab. VIII,8 ci offre il quadro complessivo dei giudizi sulla Commissione Interna : molti intervistati esprimono positivi apprezzamenti e sottolineano i miglioramenti economici e normativi, collettivi ed individuali, ottenuti dall'organismo di rappresentanza ; molti di più danno valutazioni negative e criticano la debolezza della C.I. o la insufficiente autonomia rispetto alle decisioni ed alle prospettive direzionali (1). Non pochi gli "incerti".

---

(1) Questa pluralità di giudizi è riscontrabile nelle stesse valutazioni dei disadattati :

"Io non mi interesso molto di faccende sindacali e anche sul lavoro di queste cose si parla raramente - per farci passare la stanchezza preferiamo dirci barzellette - ma so ciò che fanno i sindacati e la C.I. perché leggo i giornali.
Senza sindacati e C.I. l'operaio si troverebbe 'impicciato' nei riguardi della Direzione e l'operaio fra l'altro ha bisogno molte volte di informazioni e spiegazioni, magari sulla busta paga, che la C.I. è all'altezza di dargli".

"Credo al sindacato perché un operaio se ha una controversia ha bisogno del sindacato; a Taranto tutto quello che c'è stato si è avuto per il sindacato perché la nostra C.I. è molto più attiva di quelle di Genova e di Piombino e in più lavora in uno stabilimento nuovo. Certo non possiamo pretendere che il sindacato risolva tutti i problemi dell'azienda".

"Per principio io credo ai sindacati, ma la C.I. di questo stabili-

Sono più favorevoli quanti accetterebbero di ricoprire il posto di "commissario" e quanti apprezzano il compito dei compagni che svolgono il ruolo di "attivisti" del sindacato (tab. VIII,9).

L'elevato tasso di opinioni critiche può essere espressione di effettive carenze imputabili all'azione della Commissione Interna e,

---

mento ha fatto ben poco. Io ero iscritto alla CISL e una volta andai a reclamare per qualcosa. Mi risposero che non potevano farci niente. Allora dissi : 'se non si riesce ad ottenere niente tanto vale non rimanere iscritti, mi cancelli pure'. Mi risposero come dei villani che non sarebbero morti di fame senza di me".

"La C.I. non riesce in realtà ad ottenere molto perché deve stare sottoposta alla Direzione. Qualcosa fa, e perciò l'operaio gli dà il voto, ma non fa quello che veramente dovrebbe".

"La C.I. è una istituzione giusta, ma a volte si interessa e a volte no. Anche per il contratto dell'anno scorso c'è stato un aumento, ma è insignificante. La C.I. è utile in una fabbrica come l'Italsider però dovrebbero interessarsi e dovrebbero esserci delle altre persone. Ci sono stati membri di C.I. che dopo aver migliorato il proprio posto, dopo un anno, se ne sono andati. Li abbiamo scelti ed eletti noi e abbiamo visto quello che hanno fatto: i loro interessi".

"Per me la C.I. è una presa in giro. E' fatta da gente che è allo stesso pari degli azionisti che dirigono lo stabilimento".

"La C.I. è comandata dall'Italsider e fa quello che dice l'Italsider. Sono operai e devono limitarsi a fare quello che dice il padrone".

su questo punto, vedremo in seguito il parere dei dirigenti e degli stessi leaders sindacali. Certo non si può non rilevare che questo organismo è oggetto di forti e molteplici aspettative da parte degli operai : lo dimostra l'elevato numero dei "sindacalizzati", i problemi salariali e di altra natura visti nei capitoli precedenti, la opinione assai diffusa che la Commissione Interna può intervenire per migliorare le retribuzioni all'interno dello stabilimento. In pratica il 93,4% degli intervistati afferma di riuscire facilmente a mettersi in contatto con i membri della C.I. ed oltre la metà dichiara di essersi rivolta ad essi per passaggi di "classe", per reclami e proteste, per avere informazioni e per molte altre particolari rivendicazioni. Quindi è forse l'intensità delle aspettative che può spiegare le critiche che sono formulate da una parte notevole della manodopera; ricordiamo che tali critiche sono più accentuate fra gli operai delle "classi" alte (tab. VIII, 8), i quali, come sappiamo, sono spesso altrettanto critici verso la loro posizione in azienda.

Lo scarto fra l'adesione alla logica sindacale e le valutazioni espresse sull'organismo rappresentativo può essere fatto risalire - almeno parzialmente - ad un'altra ragione. In via di principio gli

operai dell'Italsider appaiono consapevoli della necessità dell'azione sindacale ma quando esaminano tale azione a livello quotidiano e fenomenico - dal momento che essa comprende situazioni ed interessi concreti e particolari, amicizie e tensioni interpersonali, uomini capaci o meno in veste di protagonisti - le loro valutazioni si fanno necessariamente più critiche e possono nascere diffidenze e pregiudizi, giustificati o meno. Ciò conferma la nostra precedente affermazione che molti soggetti considerano gli organismi sindacali come un fatto istituzionale e, presumibilmente, i loro attori come persone che rientrano nel numero di chi dispone di potere, di chi comanda, di chi fa valere la sua volontà sugli altri.

Ecco qualche risultato che ci conforta in tal senso : solo 1/4 degli intervistati ritiene che gli attuali membri della C.I. si siano candidati per solidarietà con i compagni di lavoro. Queste le altre indicazioni: il 45% per avere vantaggi o per ambizioni, il 9 % perché sollecitati dal sindacato o perché spinti dal partito politico nel quale militano. E' interessante sottolineare che gli iscritti al sindacato non sono molto più benevoli degli altri lavoratori. Inoltre solo il 60% ritiene che quanti nel suo reparto si interessano alle condizioni di lavoro, alle notizie sindacali, alla discus

sione dei problemi del lavoro, svolgono un compito utile a tutti. Aggiungiamo che questo ultimo dato è inferiore al numero dei soggetti iscritti ai sindacati presenti in azienda.

L'ambivalenza espressa verso quanti partecipano direttamente al mondo sindacale è riscontrabile anche in altri punti. Ad esempio (tabella VIII,10) nelle risposte date al quesito "se le proponessero di far parte della Commissione Interna, Lei accetterebbe ?", circa 1/4 risponde affermativamente e, in effetti, non si tratta di una quota modesta; gli altri dichiarano di non sentirsi preparati per quel compito o che non intendono "fare politica" o "che desiderano solo pensare al loro lavoro" (1). Un secondo esempio: il 43% è dell'idea che gli operai che si interessano di sindacato ricevono più vantaggi che svantaggi in azienda; il 21% è di parere opposto e molti non esprimono il loro pensiero. Su questi temi le differenze fra gli appartenen

---

(1) Riportiamo le opinioni di due "disadattati" su questo punto:

"Non sono mai stato accanito ma mi sono iscritto alla CISL perché l'organizzazione vuole la sua parte. Ma non son di quelli che si mettono in lista per migliorare. A me piace leggere ma ho troppa poca istruzione perché ho fatto la terza e qualche serale".

"La C.I. non può esprimere se stessa perché è presa per i capelli e non è libera della sua volontà. Questa idea mi blocca dal desiderio di farne parte, mentre invece i sindacati si muovono con più ampie possibilità e non devono rendere conto a nessun padrone".

ti alle varie "classi" non risultano degne di nota.

La mancanza - salvo eccezioni - di spirito conflittuale e l'atteggiamento spesso critico verso la concreta azione sindacale sembrano non avere conseguenze sul comportamento dei nostri intervistati in caso di sciopero. Da numerose testimonianze sappiamo che l'adesione allo sciopero è normalmente elevatissima tra gli operai dell'Italsider, il 75% dei quali espressamente riconosce che gli scioperi sono generalmente necessari (tab. VIII,11). Coloro che dichiarano che gli scioperi "portano a risultati utili" sono oltre la metà, mentre moltissimi ritengono che vi si ricorra troppo frequentemente. Questo giudizio è più diffuso fra gli operai delle "classi" alte, ma essi concordano con tutti gli altri per le due domande precedenti; tale giudizio non può tuttavia sorprendere se pensiamo che spesso i rinnovi dei contratti nazionali di categoria o le vertenze a livello aziendale sono accompagnati in Italia da frequenti interruzioni della prestazione lavorativa.

Resta tuttavia il fatto che i nostri intervistati condividono e sperimentano largamente la pratica dello sciopero. Questa tendenza, come vedremo, non è tanto dovuta alla loro vocazione conflittuale ma, forse, ad altre componenti. In primo luogo conta il fatto che siano

i sindacati, con la loro dignità istituzionale, a decidere la sospensione del lavoro; inoltre gli scioperi sono l'occasione per esprimere un fondo protestatario e critico che ritroviamo diffuso fra i nostri soggetti (1); c'è da aggiungere che il controllo sociale, spe-

---

(1) Ecco, a questo proposito, alcune testimonianze di "disadattati" :

"Loro mi comandano e io faccio quello che vogliono, ma voglio essere pagato. E poi se faccio sciopero per la paga loro non possono punirmi, perché è un mio diritto".

"Ho sofferto da piccola età e so che dovrò ancora soffrire, ma proprio perché credo che bisogna parlare e protestare quando i propri diritti non sono rispettati".

"In occasione degli scioperi, ci fu una riunione con il capo settore, per dirci che era necessario che noi lavorassimo. Io ho parlato, ho detto: 'Quando vi fa comodo, ci convocate, fate le riunioni. Quando invece serve a noi, ci chiudete la porta in faccia'. Ho parlato solo io, quella volta, perché qui si parla solo quando non c'è nessuno. Ci si lamenta, ma non si va a protestare a chi di dovere. E, con queste persone, il reparto e lo stabilimento non possono andare avanti".

"Lo sciopero è un diritto del libero cittadino, non si fa torto a nessuno quando si sciopera; al giorno d'oggi per avere qualche cosa bisogna scioperare".

"Gli scioperi non servono a niente. Io veramente mi sono trovato, appena sono entrato, che c'era uno sciopero. Non l'ho fatto per non mettermi in urto subito, ma gli altri poi li ho fatti tutti. Ne abbiamo fatti 12 o 13 giorni, ma non sono serviti a niente. E' una porcheria, perché fanno scioperare quelli che non producono; quelli che producono sono 'di comandata'. Così la produzione è di meno, ma gli impianti non si guastano. E allora che sciopero è ? Vedevi come cede

cie di reparto, viene fortemente esercitato in simili occasioni e possiamo ritenere che il controllo del gruppo sia importante per lavoratori che dimostrano di possedere uno spiccato senso di identità.

---

devano se minacciavi di far fermare tutto. Ma la C.I. non lo vuole capire".

"Gli scioperi per un giorno non conviene farli; una volta iniziati bisogna andare fino in fondo, bisogna lasciare un tanto al mese,come si fa per la CIA, e cime già fanno gli operai negli Stati Uniti. Gli operai sono riusciti a bloccare una città come New York, senza rimetterci niente e le ditte a un certo punto sono venute a patti, Se dico queste cose oggi in azienda dicono che son comunista".

7.1./ 7.1.1. - Secondo Lei a che cosa serve il sindacato ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. tutela diritti lav., miglioramenti, contrattazione naz. e aziend., risoluzione vertenze, ecc.	76,0	81,2	76,0	72,8
. intermediario fra lavoratori e direzione	6,7	5,2	8,3	5,6
. obiettivi generali della classe operaia	4,7	2,8	4,2	6,7
. altre indicazioni positive	1,3	3,6	0,0	0,8
. non serve, non merita fiducia, è guidato male	3,7	1,2	4,2	5,6
. non serve perché è diviso, è legato ai partiti	1,3	0,0	1,5	2,0
. risposte negative generiche o scettiche	3,3	1,2	1,8	6,5
. non so	3,0	4,8	4,0	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

VIII,6

7.2. - Lei segue l'attività del sindacato ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. per nulla	52,0	45,3	58,3	47,0
. poco	27,3	31,1	24,0	28,1
. abbastanza	16,7	21,4	13,6	19,1
. attivista	3,3	2,2	2,5	5,0
. senza risposta	0,7	0,0	1,6	0,8
	100,0	100,0	100,0	100,0

VIII,7

7.2. - Lei segue l'attività del sindacato ?

	Totali %	6.10.* cambiando mestiere %	tutta la classe migliori %	non saprei %	7.3 - ** sì %	no (o S.R.) %
. per nulla	52,0	48,0	55,7	42,1	41,5	74,2
. poco	27,3	34,8	23,5	21,1	32,0	18,5
. abbastanza	16,7	13,4	16,9	36,8	21,5	7,3
. attivista	3,3	2,9	4,0	0,0	5,0	0,0
. senza risposta	0,7	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0
	100,0	100,0 (34,7)	100,0 (58,7)	100,0 (6,6)	100,0 (66,7)	100,0 (33,3)

* Oggi un lavoratore ha più possibilità di migliorare la propria condizione cambiando mestiere e venendo fuori dalla classe operaia oppure dandosi da fare perché tutta la classe migliori ?

** Lei è iscritto ad un sindacato ?

VIII,8

7.7./7.7.1. - Lei pensa che la Commissione Interna abbia fino ad oggi difeso abbastanza bene gli interessi degli operai o no ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. sì, (miglioramenti, econom.e/o contratti aziendali)	20,0	26,4	20,4	14,0
. sì (benefici particolari, servizi, trasporti ecc.)	1,0	1,0	1,5	0,0
. sì (incentivi e/o passaggi di "classe")	8,0	4,6	11,1	6,8
. sì (altre esperienze personali favorevoli)	1,0	2,0	0,7	0,0
. sì, genericamente	8,0	9,3	6,2	8,9
. no (per debolezza e/o incapacità)	27,7	21,4	25,5	36,2
. no (legami con la direzione, indifferenza problemi operai, ambizione dei C.I....)	22,3	21,0	22,7	22,7
. no (la C.I. è divisa, non c'è accordo)	0,7	0,0	0,0	1,8
. incerti o S.R.	11,3	14,3	11,9	9,6
	100,0	100,0	100,0	100,0

VIII,9

7.7./7.7.1. - Lei pensa che la Commissione Interna abbia fino ad oggi difeso abbastanza bene gli interessi degli operai o no ?

	Totali %	7.8. - *			7.5.1. - **		
		sì %	no %	non so %	sì %	no %	non so %
. SI	38,0	48,6	35,3	31,2	42,4	25,3	37,2
. NO	50,7	44,4	51,8	62,5	47,3	66,6	45,1
. Incerti o S.R.	11,3	7,0	12,9	6,3	10,3	8,1	17,7
	100,0	100,0 (24,0)	100,0 (70,7)	100,0 (5,3)	100,0 (62,0)	100,0 (21,0)	100,0 (17,0)

* Se le proponessero di far parte della C.I., Lei accetterebbe ?

** In genere gli attivisti (sindacali) le sembra che svolgano un compito utile a tutti ?

VIII,10

7.8./7.8.1. - Se le proponessero di far parte della Commissione Interna, Lei accetterebbe ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	6.5. - Secondo Lei, c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai ? sì %	no %	non saprei o S.R. %
a)	13,3	20,0	11,8	12,1	18,8	8,3	3,3
b)	10,7	18,8	7,5	8,4	14,6	7,5	3,3
c)	15,3	16,0	12,3	18,9	16,2	15,0	14,4
d)	33,3	24,8	31,4	39,9	26,7	38,5	44,4
e)	7,3	2,4	10,8	6,5	6,0	9,3	3,3
f)	14,8	10,4	21,2	10,1	12,1	16,8	18,9
g)	5,3	7,6	5,0	4,1	5,6	4,6	12,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (49,3)	100,0 (39,7)	100,0 (11,0)

a) sì (per solidarietà e per tutelare i compagni di lavoro)
b) sì (mi piace, mi interessa, aumenterei le mie conoscenze...)
c) no (non voglio "fare politica")
d) no (non mi sento preparato, non ho le qualità necessarie...)
e) no (non ho tempo, ho già troppi impegni)
f) no (non mi interessa, penso solo al lavoro...)
g) non so e S.R.

VIII,11

7.6. - Lei pensa che generalmente gli scioperi :

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	7.3. - Iscritto ad un sindacato ? sì %	no %
a) siano necessari	75,3	72,8	76,4	75,7		
o inutili	15,0	16,8	12,9	15,8		
non saprei	9,6	10,3	10,7	8,5		
	99,9	100,0	100,0	100,0		
b) portino a buoni risultati	54,0	54,6	51,6	55,6	58,4	45,5
o siano dannosi ?	30,7	28,6	31,0	31,7	27,6	37,1
non saprei	15,3	16,8	17,4	12,7	14,0	17,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (66,7)	100,0 (32,3)
c) siano pochi	22,0	29,6	26,0	11,0	22,9	20,7
o troppi ?	59,0	50,0	57,6	67,6	58,4	60,9
non saprei o S.R.	19,0	20,4	16,4	21,4	18,7	18,4
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0 (66,7)	100,0 (32,3)

3. - Abbiamo ritenuto opportuno concludere il discorso sul rapporto fra lavoratori Italsider ed esperienza sindacale costruendo uno scalogramma su 60 soggetti, gli stessi sui quali è stata calcolata la scala di soddisfazione del lavoro.

Spieghiamo molto brevemente i criteri di scelta delle domande :in primo luogo la dom. 7.1./7.1.1. sulla funzione del sindacato poiché essa ci dà la possibilità di valutare l'orientamento generale verso questa esperienza; poi le dom. 7.2. e 7.3. relative all'iscrizione al sindacato ed al grado di partecipazione alle attività sindacali. Con la prima delle due verifichiamo se all'orientamento generale segue o meno l'atto formale di adesione, e, con la seconda, vediamo l'impegno che i nostri intervistati esplicano nei confronti dell'associazionismo operaio.

Seguono due domande che riguardano i protagonisti della vita sindacale all'Italsider poiché sappiamo che su questo tema si manifestano giudizi critici ed ambivalenti. Sono la 7.7./7.7.1. sull'azione della Commissione Interna e la 7.5.1. sulla utilità del compito che gli "attivisti" svolgono nel luogo di lavoro; il tema dell'organismo rappresentativo ritorna indirettamente in altre due domande, la 7.8./

7.8.1. relativa alla eventuale accettazione da parte dell'intervistato di candidarsi per la C.I. e la 7.10.2. riguardante i contatti fra operai e C.I.. Abbiamo insistito sull'istituzione della C.I. e su alcuni problemi connessi, sia perché sappiamo della sua importanza nella vita del IV Centro, sia per sondare punti che riguardano più da vicino la sensibilità e la coscienza dei soggetti. Resta da ricordare la dom. 7.6.2., che pone il tema della utilità dell'azione di sciopero, momento cruciale in ogni situazione sindacale. Queste domande - a nostro giudizio - possono adeguatamente individuare un atteggiamento unitario verso l'esperienza sindacale.

Costruendo la scala si è ottenuta una gerarchia fra le domande, che procede dalla meno discriminante (caratterizzata dal massimo consenso rispetto al tema proposto) a quella più discriminante (consenso minimo), come mostra questo specchietto :

graduatoria	N.dom. nel question.	Testo della domanda	Interpretazione positiva	negativa
1	7.1/ 7.1.1.	Secondo Lei a cosa serve il sindacato ?	giudizio positivo	giudizio negativo o non espresso

(segue)

2	7.6.a	Lei pensa che gli scioperi siano necessari o inutili ?	favorevole	non favorevole
3	7.5.1.	Gli attivisti sindacali svolgono un compito utile a tutti?	giudizio positivo	giudizio negativo o non espresso
4	7.3.	Lei è iscritto ad un sindacato?	positivo	negativo
5	7.7./ 7.7.1.	La C.I. ha difeso bene o no gli interessi degli operai?	giudizio positivo	giudizio negativo o non espresso
6	7.10.2	Si è rivolto qualche volta alla C.I. ?	positivo	negativo
7	7.8./ 7.8.1/	Accetterebbe di far parte della C.I.?	favorevole	non favorevole
8	7.2.	Lei segue l'attività del sindacato ?	positivo ("attivista", "abbastanza")	negativo ("per nulla", "poco").

Calcolato il coefficiente di riproducibilità (1), esso è risultato di 0,87, cioè inferiore - seppur di poco - dal limite proposto dal Guttman per la "scala perfetta". A questo punto, visto il non forte

(1) Di questa misura si è già trattato nel Cap. V.

scostamento dalla "scala perfetta", ci è sembrato opportuno individua re quali domande avessero originato il maggior numero di errori. Provando tutte le combinazioni possibili, si è trovato che eliminando la domanda 7.10.2., il coefficiente di riproducibilità risulta di 0,903, indicando quindi la presenza di una "scala perfetta".

Infatti il quesito posto in detta domanda - "si è rivolto qualche volta alla Commissione Interna" - non ha, almeno nel caso dell'Italsi der, un pregnante significato di ordine sindacale perché questo istituto è ormai affermato e consclidato, è nato con la stessa creazione dello stabilimento; inoltre il rivolgersi alla C.I. può essere determinato da fattori squisitamente pratici e funzionali che non attengono al giudizio sull'azione dell'organismo rappresentativo; ad esempio, per problemi contingenti, per il fatto di conoscere personalmente mem bri di C.I., per ottenere informazioni sul sistema retributivo. Tutto ciò vale in relazione al comportamento "rivolgersi alla C.I." mentre se passiamo all'area dei giudizi, il tema C.I. assume immediatamente una valenza sindacale.

La scala così emendata ci dice che le prime quattro domande non appaiono fortemente discriminanti: la valutazione positiva della funzione del sindacato rappresenta un valore diffuso ed accettato che

non incide necessariamente sulla coscienza degli operai, come del resto avevamo già intravisto nelle pagine precedenti; l'utilità dello sciopero rappresenta un punto solo un poco più impegnativo sia perché risponde ad un presupposto consueto nella tradizione del mondo del lavoro sia perché, all'Italsider, lo sciopero costituisce una pratica generalmente seguita; in clima di accettazione dell'esperienza sindacale e di scarsa conflittualità anche l'azione degli attivisti non è, per l'intervistato, un fatto di precisa responsabilizzazione verso chi porta il peso dell'associazionismo operaio; infine, l'iscrizione al sindacato - a differenza di quanto si può supporre per altre grandi aziende italiane - non costituisce una appartenenza determinante sul piano degli atteggiamenti di fondo.

Nel nostro scalogramma il punto di svolta è dato dal giudizio sulla Commissione Interna: l'atteggiamento nei riguardi di quest'organismo rappresenta il passaggio più significativo rispetto all'atteggiamento verso l'esperienza sindacale, perché se un soggetto valuta positivamente la C.I. appare generalmente disposto ad impegnarsi personalmente nella vita del sindacato.

Infatti le due ultime domande - apertamente discriminanti - ci consentono di individuare una nutrita minoranza di persone che si ca-

ratterizzano per una coerente posizione verso la realtà associativa sindacale. La disponibilità a candidarsi per la C.I. e soprattutto la vocazione a seguire l'attività del sindacato rappresentano, nell'ambiente dell'Italsider, il tipo di impegno che maggiormente qualifica tale minoranza, da noi già ipotizzata ma qui espressamente evidenziatasi.

Alla luce di questi dati, le considerazioni fatte nel paragrafo precedente sul rapporto operai-sindacato trovano più rigorosa conferma. Aggiungiamo un altro dato assai significativo: passando dall'ordine delle domande a quello dei soggetti notiamo che i soggetti che esprimono maggior coerenza ed impegno (ossia danno da 5 a 7 risposte positive) appartengono alle "classi" alte, seguiti dalle "classi"basse e, distanziate, le "classi" medie. Da ciò possiamo dedurre che gli operai specializzati non solo condividono in egual misura di altri lo orientamento positivo verso l'esperienza sindacale, ma, inoltre, rappresentano la zona più ricca di persone associativamente impegnate.

SCALA DI SINDACALIZZAZIONE

risposte affermative 1	2	3	4	5	6	7	8	N.risposte affermative senza la col. 6	errori senza la col. 6.	errori con la col. 6	N° questionario
+	+	+	+	+	+	+	+	7	-	-	C 150
+	+	+	+	+	+	+	+	7	-	-	C 146
+	+	+	+	+	+	+		6	-	-	C 285
+	+	+	+	+		+	+	7	-	1	B 121
+	+		+	+	+	+	+	6	-	1	A 016
+	+	+	+	+	+			5	-	-	B 236
+	+	+	+		+		+	5	1	2	C 276
+	+	+	+	+		+		6	-	1	C 275
+	+	+	+			+	+	6	1	2	A 085
+	+	+	+		+	+		5	1	1	C 075
+	+	+	+		+		+	5	1	2	C 071
+		+	+	+		+	+	6	1	2	A 026
+	+		+	+	+	+		5	1	1	A 025
+	+		+	+	+	+		5	1	1	B 125
+	+	+	+	+				5	-	-	C 165
+	+	+	+	+				5	-	-	A 175
+	+	+	+	+				5	-	-	A 185
+	+	+	+	+				5	-	-	C 260
+		+	+	+			+	5	2	2	A 186
+	+	+	+			+		5	1	1	A 190
+	+	+	+			+		5	1	1	A 196

(segue)

1	2	3	4	5	6	7	8				
+	+	+	+			+		5	1	1	B 220
+	+	+	+		+			4	–	1	C 250
+	+	+		+	+			4	1	1	C 251
+	+	+			+	+		4	1	2	A 015
+	+	+	+		+			4	–	1	C 050
+	+		+	+	+			4	1	1	B 060
+	+		+	+	+			4	1	1	C 076
+	+	+	+					4	–	–	A 020
+	+	+	+					4	–	–	B 205
+		+	+		+			3	1	2	C 151
+			+		+		+	3	2	3	A 180
+	+			+			+	4	2	2	B 210
+	+	+		+				4	1	1	C 256
+	+	+					+	4	1	1	A 006
+		+	+		+			3	1	2	B 055
+		+			+	+		3	2	3	B 056
+	+	+		+				4	1	1	B 061
+		+	+	+				4	1	1	A 086
+		+	+	+				4	1	1	A 090
+	+	+		+				4	1	1	A 100
+	+		+	+				4	1	1	A 105
+	+		+	+				4	1	1	B 130
+	+	+						3	–	–	C 080
+	+	+						3	–	–	C 081

(segue)

1	2	3	4	5	6	7	8				
+	+	+						3	–	–	B 206
+	+				+			2	–	1	B 140
+	+			+				3	1	1	A 115
+		+		+				3	2	2	B 240
+	+		+					3	1	1	C 161
+		+				+		3	2	2	B 091
+	+							2	–	–	A 010
+	+							2	–	–	B 120
+				+				2	1	1	B 126
+		+						2	1	1	B 131
			+		+			1	1	2	C 145
+								1	–	–	C 266
+								1	–	–	A 096
					+			–	–	1	B 051
								–	–	–	B 246
57	43	40	37	29	23	17	12		41	58	

$$C_r = 1 - \frac{41}{60x7} = 0,903$$

$$C_r = 1 - \frac{58}{60x8} = 0,8792$$

6322/67/i

4. - Da quanto abbiamo riferito fino a questo punto siamo in grado di sostenere che l'operaio tipico del IV Centro ha una visione solidaristica del gruppo e della classe operaia, accetta e sottolinea la positività della logica sindacale, dimostra una spiccata coscienza di identità, ossia avverte la necessità di mettere in comune e di risolvere collettivamente i suoi problemi. Tutto ciò, come si è sottolineato, non si traduce, in molti casi, in un habitus coerente nel valutare le situazioni che interessano il mondo del lavoro e, ad esempio, la stessa appartenenza al sindacato non determina giudizi particolarmente diversi da chi non è associato.

La ragione più importante di questa posizione dell'operaio tipico Italsider va ritrovata nel fatto che egli dispone di una coscienza di identità nettamente prevalente sulla coscienza di opposizione; egli, cioè, sembra ritenere che è necessario agire in gruppo per favorire il raggiungimento degli obiettivi desiderati ma non avverte che è ugualmente necessario agire per contrastare i comportamenti e le azioni di altre categorie, di altri gruppi. In altre parole, egli è solo alle premesse della coscienza di classe.

A questo proposito può essere utile riprendere uno schema esplicativo, da noi formulato in altra sede in tema di classe e conflitti di classi (1). Esso, in sintesi, prevede due configurazioni di classe,

---

(1) Cfr. G. BAGLIONI, Il conflitto industriale e l'esperienza sindacale, Bologna, Il Mulino, 1966, cap.I.

quella globale e quella parziale. La prima è condivisa da quanti ritengono che i loro interessi siano perseguibili con soluzione ottimale solo per mezzo di un mutamento dell'assetto istituzionale del sistema e, più specificamente, dell'assetto proprietario dell'impresa. La seconda è attribuibile a quanti ritengono che i loro interessi siano perseguibili, per successivi aggiustamenti, nel quadro dell'assetto istituzionale del sistema e dell'impresa o mediante specifici mutamenti di tale assetto. Nell'un caso e nell'altro, però, i soggetti sentono che i loro interessi sono in contrasto con quelli di altri gruppi.

L'orientamento dell'operaio tipico dell'Italsider non corrisponde né alla prima né alla seconda configurazione di classe. Esso, come si diceva, presenta solo le premesse della coscienza di classe senza riconoscersi nella visione conflittuale totale o parziale.

Detto orientamento - già anticipato dallo scarso spirito conflittuale dimostrato in varie occasioni - emerge particolarmente in due domande fra loro collegate.

Invitati a dire "c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai", il 49,3% risponde "sì", il 39,7% "no" ed un 11% non prende posizione. Nel primo gruppo abbiamo le seguenti frequen-

ze: per il 26,7% chi si oppone sono i "padroni", i capitalisti, i benestanti; per il 12,0% i dirigenti ed i capi; per il 4,3% il governo (tab. VIII,12). Dopo aver sottolineato l'alto numero di coloro che non vedono nel sistema sociale gruppi con interessi disomogenei se non contrapposti a quelli operai, va notato che i soggetti che indicano "capi e dirigenti" hanno probabilmente interpretato la domanda limitandola all'ambiente aziendale e per questioni particolari. Le "classi" basse appaiono le meno conflittuali; al contrario le "classi" alte, confermando i risultati dello scalogramma sopra riportato, sono nettamente più orientate a valutare l'esistenza di contrasti collettivi. Una correlazione significativa: coloro che rispondono affermativamente sono più disposti ad assumersi la responsabilità di membri di Commissione Interna (tab. VIII,10).

La tab. VIII,13 ci illustra i risultati di una domanda, con la quale ci proponevamo di sondare la visione che gli intervistati hanno della struttura sociale in termini di valori : l'alternativa onesti-disonesti raccoglie le maggiori indicazioni; seguono nell'ordine le alternative Nord-Sud, istruiti o no, capitalisti-proletari, di destra-di sinistra.

Dando per scontato il primo risultato, che non può essere semplicemente spiegato come sintomo di moralismo, ci sembra ancora piuttosto elevata la frequenza Nord-Sud (anche se non sappiamo cosa esattamente significhi in questo caso) e invece conforme all'importanza che gli intervistati danno alla preparazione scolastica e professionale, quella relativa a "istruiti o no". Resta infine da sottolineare lo scarso peso che hanno le connotazioni politiche e di classe.

Incrociando questa domanda con la precedente (tab. VIII,14), osserviamo : i soggetti che ritengono i "padroni" e i "capitalisti"opporsi al miglioramento della condizione operaia, danno minor rilievo alle alternative "Nord-Sud", "istruiti e no", e maggiore rilievo alle connotazioni politiche e di classe; i soggetti che indicano capi e dirigenti, maggior rilievo all'istruzione e all'alternativa "capitalisti-proletari".

Come già abbiamo fatto per l'atteggiamento verso l'esperienza sindacale, anche in questo caso riteniamo opportuno introdurre uno scalogramma, costruito su 50 soggetti, casualmente scelti all'interno del nostro campione.

Alla sua compilazione abbiamo provveduto utilizzando i quesiti attinenti alla coscienza solidaristica ed allo spirito conflittuale o di classe.

Ecco la logica della scelta : un primo gruppo di domande si riferisce direttamente alla coscienza di identità. Sono la 6,4, la 6.3, la 6.3.1., la 6.3.2.: qui si tratta di sondare il grado di consenso fra gli intervistati passando da situazioni generali a situazioni più specifiche, ad esempio dalla esistenza di interessi intercategoriali fra i lavoratori italiani alle condizioni di solidarietà fra gli addetti del IV Centro; c'è poi la dom. 6.10 con la quale il soggetto era posto di fronte al dilemma tra la prospettiva di miglioramento economico e sociale individuale e quella di miglioramento collettivo; seguono le due domande appena sopra esaminate (6.5, 6.8); abbiamo infine aggiunto la dom. 6.2, che considereremo subito dopo, e che riguardava la visione che gli intervistati hanno della struttura sociale in termini di eguaglianza e disuguaglianza, punto importante per spiegare il loro orientamento sui quesiti anzidetti.

L'elaborazione dei risultati di queste domande ci ha consentito di stabilire una graduatoria. Costruendo la scala si è ottenuta una gerarchia fra le domande che procede dalla meno discriminante alla

più discriminante, come mostra questo specchietto:

graduatoria	N.dom. nel question.	Testo della domanda	Interpretazione positiva	Interpretazione negativa
1	6.3.1.	...in pratica c'è solidarietà fra gli operai dell'indistria?	positivo	negativo o non espresso
2	6.3.2.	...qui all'Italsider, gli operai si comportano solidarmente ?	positivo	idem
3	6.3.	...gli operai italiani hanno problemi ed interessi comuni?	positivo	idem
4	6.4.	...operai, contadini, edili hanno interessi comuni perché sono tutti lavoratori ?	positivo	negativo o non espresso
5	6.5.	...c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai?	positivo	idem
6	6.2.	...le differenze sociali fra ricchi e poveri... sono ancora forti?	no o non espresso	sì
7	6.8.	...come dividerebbe gli italiani (Nord-Sud, onesti-disonesti, ecc.) ?	alternative di classe o politiche	altre alternative

Calcolato il coefficiente di riproducibilità, esso è risultato di 0,886, inferiore, ma non sensibilmente, al limite proposto dal Guttman per la "scala perfetta".

Le tre domande in prima posizione sono le meno discriminanti perché attendono a motivi tipici della cultura operaia in generale ed anche ai valori di solidarietà diffusi fra gli addetti del IV Centro. Quando questi valori si articolano fino a coinvolgere diverse categorie di lavoratori (dom. 6.4) e quindi presuppongono una concezione più ampia, se non più profonda, dell'universo operaio, non pochi soggetti modificano il loro orientamento e non ravvisano le condizioni della solidarietà.

Ma il passaggio determinante è dato dalla 6.5. Questa domanda riguarda i rapporti competitivi e le tensioni implicite fra i gruppi operai ed altri gruppi sociali: qui affiora la mancanza di una visione conflittuale delle relazioni collettive da parte di molti intervistati, mancanza che si accentua e si spiega con la domanda successiva sulle disuguaglianze sociali, vissute non intensamente o drammaticamente dalla grande maggioranza degli intervistati. Era perciò naturale che il quesito, volto a sondare la percezione della struttura sociale in termini di classe risultasse il più discrimi-

nante, quello che raccoglie i minori consensi.

SCALA IDENTIFICAZIONE DI CLASSE

risposte affermative 1	2	3	4	5	6	7	N° risposte affermative	errori	N. questionario
+	+	+	+	+		+	6	1	B 217
+	+	+	+	+		+	6	1	C 261
+	+	+	+	+	+		6	-	B 219
+	+		+	+		+	5	2	C 150
+	+	+	+			+	5	1	B 039
+	+	+	+		+		5	1	B 034
+	+	+	+	+			5	-	A 174
+	+	+	+	+			5	-	B 205
+	+	+	+	+			5	-	C 080
+	+	+	+		+		5	1	B 039
+	+	+	+				4	-	C 073
+	+	+	+				4	-	B 135
+	+	+	+				4	-	C 148
+	+	+	+				4	-	C 162
+	+	+	+				4	-	C 173
+	+	+	+				4	-	B 206
+	+	+	+				4	-	B 057
+	+	+	+				4	-	A 093
+	+	+	+				4	-	A 103
+	+	+	+				4	-	A 111

(segue)

1	2	3	4	5	6	7			
+	+	+	+				4	–	A 099
+	+	+				+	4	1	C 262
+	+			+		+	4	2	B 127
		+		+	+	+	4	3	B 235
+			+	+	+		4	2	B 044
	+	+		+	+		4	2	C 070
+	+	+		+			4	1	C 064
+	+	+		+			4	1	A 014
+	+		+	+				1	C 081
+	+	+			+			1	A 197
+		+	+	+				1	B 202
+	+	+						–	B 211
+	+	+						–	C 255
+	+	+						–	A 005
		+	+		+			3	A 189
	+	+		+				2	A 114
+	+			+				1	B 056
	+	+	+					1	C 281
+		+	+					1	C 068
+	+		+					1	B 035
+		+		+				2	C 151
+	+							–	B 129
+	+							–	A 091
	+				+			2	B 120

(segue)

1	2	3	4	5	6	7		
+			+				1	C 154
	+	+					1	B 236
		+					1	A 102
		+					1	A 179
	+						1	C 076
+							–	C 168
40	39	38	30	19	8	6	N_e=40	

$$C_r = 1 - \frac{40}{7 \times 50} = 0{,}886.$$

VIII,12

6.5./6.5.1. - Secondo Lei c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai ?				
	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. sì (padroni, capitalisti e/o benestanti)	26,7	17,2	26,0	34,9
. sì (dirigenti e/o capi)	12,0	18,4	7,8	12,1
. sì (altre categorie sociali e/o professionali)	1,3	1,2	1,8	0,8
. sì (il governo)	4,3	2,8	3,3	6,5
. sì (le destre, i conservatori)	1,7	1,2	0,7	2,8
. sì (varie)	3,3	6,8	2,5	1,6
. no, nessuno	39,7	36,0	49,7	30,9
. non saprei o S.R.	11,0	16,6	8,2	10,4
	100,0	100,0	100,0	100,0

VIII,13

6.8. - Senta : la gente si può dividere in tanti modi, alti e bassi, buoni e cattivi, ecc.; se Lei dovesse dividere gli Italiani in due parti, quale delle divisioni qui elencate sceglierebbe ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. Nord-Sud	19,7	17,6	23,7	16,9
. onesti-disonesti	40,3	45,2	29,5	49,2
. istruiti e non	17,0	18,8	20,2	11,3
. capitalisti-proletari	12,7	14,8	10,1	14,1
. di destra-di sinistra	4,7	1,2	7,5	3,6
. senza risposta	5,7	2,4	9,0	4,9
	100,1	100,0	100,0	100,0

VIII,14

6.8. - Senta : la gente si può dividere in tanti modi...; se Lei dovesse dividere gli Italiani in due parti, quale delle divisioni qui elencate sceglierebbe ?

	Totali	6.5. - Secondo Lei, c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai ?				
	%	sì (padroni, capitalisti)	sì (dirigenti e capi)	sì (altri)	no, nessuno	non saprei S.R.
. Nord-Sud	19,7	15,0	13,9	25,8	24,3	14,8
. onesti-disonesti	40,3	48,7	44,4	34,3	36,1	37,0
. istruiti e non	17,0	10,0	22,2	18,0	19,3	22,2
. capitalisti-proletari	12,7	16,3	16,7	9,4	11,7	7,4
. di destra-di sinistra	4,7	8,7	0,0	3,1	1,7	7,4
. senza risposta	5,7	1,3	2,8	9,4	6,9	11,2
	100,1	100,0 (26,7)	100,0 (12,0)	100,0 (10,6)	100,0 (39,7)	100,0 (11,0)

5. - Gli orientamenti emersi fino a questo punto possono essere spiegati in modi diversi; ad esempio con il fatto che non pochi operai del IV Centro sono cresciuti in ambienti scarsamente impregnati di lotta di classe o con il fatto che l'adesione recente alla logica sindacale può aver sì favorito una vocazione alla contestazione ed alla protesta ma limitata a prospettive immediate e settoriali, specie in quei soggetti che dimostrano di concepire il sindacato come un servizio istituzionale più che un'associazione volontaria con fini competitivi.

Queste ed altre spiegazioni affini non sono inutili, ma non caratterizzano la situazione professionale e socio-politica degli intervistati. A nostro giudizio le spiegazioni più convincenti vanno cercate nei seguenti punti : 1°) nel loro giudizio ottimistico sulla società moderna e industriale; 2°) nel clima aziendale dell'Italsider sostanzialmente disposto ad accettare la legittimità delle aspirazioni operaie e dell'azione collettiva promossa dal sindacato. La visione fiduciosa del progresso della società ed il fatto di non dover affrontare forti ostacoli e rischi nella affermazione e nel perseguimento degli obiettivi di gruppo rappresentano due fattori determinanti dei loro sentimenti solidaristici ma scarsamente conflit-

tuali.

Vediamo ora la documentazione disponibile sul punto 1°).

A giudizio del 42% dei soggetti le "condizioni dell'operaio fra 10 anni saranno molto migliori"; esse saranno sensibilmente più vantaggiose per il 40% e solo il 10% le prospetta come invariate rispetto ad oggi. Le frequenze riportate risultano pressoché uguali per i tre gruppi di "classi" e altrettanto dicasi per "coniugati" o "non coniugati".

Il 70% ritiene che oggi non vi siano più le situazioni di disuguaglianza di un tempo; 1/5 degli intervistati è di parere opposto e corrispondono in buona parte a coloro che - alla domanda precedente - avevano dato una risposta pessimistica (tab. VIII, 15). E' interessante notare che in tema di eguaglianza gli appartenenti alle "classi" alte si manifestano più ottimisti e, quindi, sembrerebbero smentire le nostre affermazioni tendenti a ritrovare in essi i soggetti più critici verso la struttura sociale e più sensibili alla coscienza di classe. In effetti la domanda in questione implica un giudizio su trasformazioni in atto, intorno alle quali gli operai specializzati, anche se hanno i requisiti appena detti, possono dimostrare maggiore conoscenza delle realtà effettive ed intravedere meglio le ten

denze emergenti. Ma, a parte ciò, ricordiamo che la nostra interpretazione si riferisce alla presenza di una minoranza matura sul piano politico e sindacale all'interno delle "classi" alte e non implica un giudizio complessivo su tutti i soggetti appartenenti a queste "classi".

La domanda 6.1. poneva il seguente quesito (tab. VIII,16) : "al giorno d'oggi è possibile - per chi ha buona volontà ed intelligenza - migliorare la propria posizione sociale oppure raramente si riesce ad emergere?". Condividono la prima affermazione il 70%, la seconda il 27,7%. La propensione a stabilirsi al Nord-Italia non sembra influire ed influisce poco anche la prospettiva di promozioni all'interno della gerarchia operaia dell'Italsider. In ordine a questo quesito gli appartenenti alle "classi" alte (in questo caso dalla 16 alla 24) si mostrano sensibilmente più cauti e dimostrano un realismo più volte rimarcato nel corso della nostra esposizione.

VIII,15

6.2. - Le sembra che oggi vi sia più uguaglianza di una volta oppure le differenze sociali fra ricchi e poveri, istruiti e non istruiti, ecc., sono ancora forti ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %	classi 16/24 %
.forti disuguaglianze	21,7	31,4	23,5	19,6	13,8
meno forti di una volta	70,0	61,2	66,4	71,5	81,3
disuguaglianze inesistenti	7,7	7,4	8,3	7,8	4,9
S.R.	0,7	0,0	1,8	1,1	0,0
	100,1	100,0	100,0	100,0	100,0

(segue)

(segue VIII,15)

	Totali	6.7. *				
		molto migliore	un poco migliore	invariata	altre risposte	non so
	%	%	%	%	%	%
forti disuguaglianze	21,7	16,7	22,3	27,2	100,0	27,7
meno forti di una volta	70,0	73,6	69,4	69,6		61,1
disuguaglianze inesistenti	7,7	8,8	8,3	3,2		11,2
S.R.	0,7	0,7				
	100,1	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0
		(41,7)	(40,3)	(11,0)	(1,0)	(6,0)

* Secondo Lei la condizione dell'operaio fra 10 anni, sarà molto migliore di quella attuale o sarà sempre la stessa ?

VIII,16

6.1. - Al giorno d'oggi è possibile - per chi ha buona volontà ed intelligenza - migliorare la propria posizione sociale oppure raramente si riesce ad emergere ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %
. è possibile	70,0	78,4	68,4	59,3
. raramente	27,7	20,0	28,1	40,7
. non so	2,3	1,6	3,5	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

	Totali	3.18.2.*			1.4. **		
	%	sì %	no %	non so %	si %	no %	incerto %
. è possibile	70,0	73,2	60,3	78,7	68,9	71,5	60,6
. raramente	27,7	24,8	35,9	21,3	28,9	25,6	39,4
. non so	2,3	2,0	3,8	0,0	2,2	2,9	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
		(68,3)	(27,0)	(4,7)	(46,0)	(50,7)	(3,3)

* Ritiene probabile per Lei il passaggio ad una classe superiore ?

** Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?

6. - Passiamo ora al secondo dei due punti sopra indicati - relativo al clima aziendale dell'Italsider sostanzialmente disposto ad accettare la legittimità delle aspirazioni operaie - e perciò esponiamo gli orientamenti dei capi-turno e dei dirigenti sui temi trattati in questo capitolo. Sarà utile, infine, riportare le valutazioni e le prospettive degli stessi leaders sindacali operanti allo interno dell'azienda.

Posti di fronte all'esperienza sindacale i Capi del IV Centro non si differenziano nettamente dagli operai. Occorre anche qui procedere tenendo presenti alcuni loro giudizi di fondo sulla realtà sociale. La maggior parte dei nostri intervistati (36 su 50) ritiene che oggi riesca possibile emergere a chiunque possegga volontà ed intelligenza. Inoltre 31 capi contro 12 affermano che nel nostro paese c'è solidarietà tra gli operai dell'industria. Essi intendono, con tale risposta, affermare l'esistenza di un sentimento comune, giudicato un valore (si tenga presente la parola "solidarietà") piuttosto che la presenza di una coscienza di classe in senso proprio; ed infatti abbiamo visto nel capitolo VII che i più giudicano essere l'obiettivo delle "proteste" operaie un maggiore benessere e

conomico e non l'ottenimento di maggior potere o di più libertà.

Pochi capi ammettono che esistono forze che si oppongono al miglioramento della condizione operaia: 16 contro 25 che lo negano e 9 incerti, e fra i primi sono solo 11 quelli che rispondono secondo una logica di classe. D'altra parte anche la conflittualità di costoro sembra più un fatto culturale che una scelta legata alla propria esperienza aziendale, tant'è che l'incrocio con le risposte alla domanda "su chi rischia veramente quando qualcosa non va all'Italsider" è poco significativo. Lo smussarsi degli atteggiamenti conflittuali è controbilanciato da valutazioni ottimistiche circa la situazione attuale, come sottolineano i 46 intervistati convinti che oggi le diseguaglianze sociali sono meno forti di una volta, anche se soltanto due arrivano a dichiararle sostanzialmente inesistenti.

L'ottimismo non è però privo di contorni realistici quando vengono messe a fuoco questioni più prossime all'esperienza quotidiana: soltanto 20 giudicano - per l'operaio - più facile migliorare individualmente uscendo dalla sua classe piuttosto che procedendo con essa.

Dovendo, infine, distinguere gli Italiani in due parti, 22 propongono l'alternativa onesti-disonesti, 12 Nord-Sud, 5 istruiti-non

istruiti e solo 6 complessivamente rispondono capitalisti-proletari e destra-sinistra, rifiutando perciò una caratterizzazione ideologico-politica della realtà sociale.

Interrogati circa le funzioni del sindacato 37 capi danno risposte positive contro 13 che si mostrano scettici o critici. Sempre solo 13 soggetti negano che il livello salariale attuale sia stato raggiunto attraverso la contrattazione e le lotte sindacali, ma in tema di salari le previsioni sono di un moderato ottimismo: 28 pensano che gli aumenti saranno lievi e 7 che non ve ne saranno per i prossimi anni.

Di fronte agli scioperi 30 capi dichiarano che essi sono necessari (9 inutili, 10 incerti); 17 che essi portano a buoni risultati, mentre , com'è ovvio, 33 capi li ritengono troppo frequenti.

Nella sostanza l'idea di sciopero sembra accettata; non si pongono problemi di legittimità ma solo di opportunità, il che - conoscendo la situazione dei capi, specialmente in impianti a ciclo integrale che pongono delicati problemi di conduzione durante le interruzioni del lavoro - rivela un atteggiamento più favorevole di quanto si poteva supporre. Si tratta di un atteggiamento legato a valori culturali (legame con la cultura operaia) più che di una reazione,

dal momento che i soggetti che denunciano una situazione di insoddisfazione professionale non risultano più propensi ad ammettere che gli scioperi sono necessari.

Un altro risultato in sé non facile a prevedere è l'alto numero di iscritti al sindacato (alla CISL ed alla UIL): 23 su 50. Non sembra però che l'iscrizione al sindacato caratterizzi con precisione gli atteggiamenti dei capi: ad esempio, risulta che essa non determina il giudizio sulla collocazione "dalla parte della direzione o dalla parte degli operai".

In concreto 37 intervistati affermano che i capi generalmente non scioperano, 6 che pochi scioperano, 7 che scioperano, anche se traspare in alcune risposte negative la recriminazione per l'assenteismo della categoria.

L'accettazione dell'esistenza del sindacato e la partecipazione pur limitata alla sua azione, trova un riscontro meno positivo nei giudizi verso la Commissione Interna, anche se su questo punto i capi non esprimono quelle sfumature aggressive talora evidenti tra gli operai.

Circa le ragioni che hanno indotto i commissari a candidarsi 27 soggetti danno una spiegazione critica o senz'altro negativa (per am

bizione o per aver vantaggi). Circa gli effetti dell'azione della C. I. 22 intervistati ritengono che essa non abbia possibilità di migliorare le retribuzioni, 12 che abbia poche possibilità e 10 che ne abbia molte. Com'è prevedibile, soltanto pochi capi dichiarano che accetterebbero di far parte della Commissione Interna.

Nel complesso 26 soggetti giudicano positivamente l'operato della C.I., 21 negativamente, 3 sono incerti; 29 peraltro dicono che gli attivisti che operano nei reparti svolgono un compito utile a tutti gli operai. Dall'incrocio con l'iscrizione o meno al Sindacato si può dedurre che la sindacalizzazione influenza positivamente il giudizio sulla C.I. (il 65,2% degli iscritti e il 40% dei non iscritti valuta positivamente la C.I.) ma non quello sulla utilità degli attivisti: abbiamo anzi 17 soggetti che non sono iscritti e affermano l'utilità degli attivisti. Qui probabilmente pesano le diverse esperienze di reparto e il fatto che i commissari e gli attivisti, specie al IV Centro, occupano ruoli ancora distanti e diversificati.

In generale l'apprezzamento per il sindacato, il riconoscimento sia pur relativo per l'azione della Commissione Interna non sono rapportabili a giudizi negativi né sulla propria situazione professio-

nale né sull'azienda in genere, e rappresentano piuttosto un punto di contatto culturale tra il gruppo dei capi e l'ambiente operaio, dal quale parecchi di essi provengono e nel quale tutti sono coinvolti in una serie di rapporti non solo gerarchici ma per buona parte primari.

I dirigenti dell'Italsider, quasi all'unanimità, accettano la legittimità della esperienza sindacale, anche se non pochi dimostrano di esserne scarsamente informati. Essi mettono in luce la necessità dei compiti più propriamente istituzionali dell'azione sindacale e cioè la contrattazione collettiva. Nessuno vede in tale azione un elemento estraneo alla vita dell'azienda ed agli interessi della manodopera : alcuni, anzi, sottolineano la funzione educativa dell'associazionismo operaio e il ruolo di reale mediazione che esso svolge tra le esigenze della direzione e le aspettative dei dipendenti. Parecchi criticano la concezione paternalistica dei rapporti con il personale, che serve caso mai a risolvere solo piccoli problemi;quest'opinione è avversata da due intervistati per i quali "un po' di paternalismo" facilita la convivenza dei diversi gruppi all'interno dell'azienda.

L'accettazione dell'esperienza sindacale è seguita da una serie

di critiche e di rilievi sulle concrete iniziative delle organizzazioni sindacali. I dirigenti, in altre parole, tendono a distinguere il loro orientamento in via di principio dalla valutazione che danno della prassi quotidiana. Salvo due casi di persone che dichiarano di non conoscere direttamente la problematica sindacale, ed altri che non formulano apprezzamenti critici, restano numerosi soggetti che lamentano la politicizzazione dei sindacati italiani, il loro accanimento su questioni settoriali e particolari, la scarsa obiettività, la tendenza a ricorrere troppo frequentemente alla azione di sciopero.

I rilievi negativi sembrano riguardare la situazione generale o comunque extra-aziendale; diverso, invece, è il giudizio sulla dinamica sindacale del IV Centro. Qui l'attenzione degli intervistati viene rivolta quasi esclusivamente alla Commissione Interna, sulla quale la valutazione prevalente è la seguente : quest'organismo ha saputo difendere gli interessi della manodopera con tempestività e spirito combattivo ma senza cedere ad atteggiamenti demagogici, al gusto di creare questioni artificiali, al pericolo di non tener conto della logica della produzione. Parecchi intervistati sottolineano il fatto che la C.I. Italsider opera con autonomia rispetto

alle preoccupazioni di ordine squisitamente politico. Numerosi dirigenti ritengono che i rapporti direzione-C.I. sono generalmente buoni e corretti; altri lamentano che è mancato uno spirito di reciproca fiducia e collaborazione e ciò ha portato le due parti in causa ad utilizzare picooli espedienti basati sulla diffidenza. E' interessante ricordare che quattro dirigenti desidererebbero avere un ruolo più diretto nei rapporti e nelle trattative con l'organismo rappresentativo.

L'insieme delle opinioni e dei giudizi ci porta ad affermare che i quadri responsabili del IV Centro credono sostanzialmente alla positività dei rapporti negoziali fra la direzione aziendale e la rappresentanza organizzata dei dipendenti. L'attuale situazione delle relazioni industriali - salvo rilievi critici specifici - sembra sia ritenuta opportuna e ricca di possibili risultati soddisfacenti. Al contrario l'eventualità anche solo teorica della partecipazione dei dipendenti - o dei loro delegati - alla gestione dell'impresa li trova scettici o avversi in via di principio o viene proiettata in un domani del quale oggi non si hanno che poche e impercettibili premesse.

Richiesti di precisare quali debbano essere i requisiti del *manager* in una grande azienda, essi - dopo aver messo in rilievo valori e attitudini tradizionali e sempre validi (preparazione tecnica, cultura generale, attaccamento all'azienda) - concentrano le loro indicazioni su questi due punti: a) il dirigente deve avere una forte carica umana, deve possedere grande equilibrio nel trattare con gli altri, deve dimostrare interesse e sensibilità rispetto ai problemi dei dipendenti, deve "conoscere la psicologia" di questi ultimi e con loro dialogare apertamente; b) il dirigente deve essere capace di lavorare in gruppo, di non essere un accentratore, deve valorizzare le doti e le inclinazioni di tutti, deve influire sui subalterni con l'esempio e non con l'autorità.

Si tratta di una concezione del ruolo dirigenziale che non manca di spunti e di stereotipi di tipo manualistico (specie nella verbalizzazione) ma che tuttavia riflette una mentalità moderna nei soggetti in questione, mentalità che - anche se difficilmente traducibile nella pratica quotidiana - li dispone a comprendere realtà nuove e dinamiche e ad accettare le istituzioni operaie, come e principalmente il sindacato.

Concludiamo il capitolo riportando gli orientamenti dei leaders sindacali sulle relazioni industriali e le loro valutazioni sul concreto svolgersi dei rapporti fra direzione e Commissione Interna all'Italsider di Taranto.

Il modello di relazioni industriali condiviso da tutti i soggetti - sia pure con diversità di tono e di sfumature - si fonda sulla collaborazione negoziale che deve stabilirsi fra le due parti in causa. Gli spunti squisitamente conflittuali sono assenti o quasi ed, in ogni modo, vengono concepiti come una necessità nel caso che l'accordo non sia possibile in via pacifica. Gli elementi messi in rilievo riguardano, infatti, l'opportunità di comprensione reciproca, la volontà di pervenire all'accordo sulle varie questioni che si presentano, la tendenza a discutere apertamente su quanto attiene agli interessi dei lavoratori.

Questa visione si completa con i requisiti che i leaders sindacali ritengono ideali per la figura del dirigente. Costui - oltre alle conoscenze più propriamente tecniche e professionali - dovrebbe essere fondamentalmente una persona con spiccate attitudini sul piano umano, capace di tenere contatti con tutte le categorie dei dipendenti (specie con gli operai), capace di farsi conoscere, ela

stico nei suoi atteggiamenti, "democratico" nei comportamenti, e, in particolare, preparato sui problemi sindacali e sulla legislazione sociale. Si tratta di una visione del dirigente che risente sensibilmente degli schemi "human relations", rispetto ai quali, tuttavia, viene sottolineata la necessità di conoscere e di valutare adeguatamente il mondo del sindacato.

In relazione a questo modello, qual è la situazione di fatto dell'Italsider ?

Per i rapporti fra Commissione Interna e direzione, le valutazioni degli intervistati sono generalmente positive e si sottolinea la frequenza dei contatti, la possibilità di dialogo (interrotta solo nei momenti di sciopero), la comprensione della direzione nei confronti delle richieste formulate. Numerosi soggetti sostengono che tali rapporti sono normali, mentre altri ritengono che si tratta di una situazione non comune, non diffusa, ma piuttosto di "avanguardia" e come tale eccezionale.

Non mancano rilievi critici che si possono ridurre ai due seguenti: la direzione non è autonoma rispetto alla sede centrale dell'Italsider e ciò ostacola la risoluzione dei problemi tipici del IV Centro; la direzione usa sovente una tattica dilatoria e questo

fatto rischia di compromettere i buoni rapporti.

Sui dirigenti si hanno pareri discordi : alcuni sostengono che essi dispongono dei requisiti necessari per svolgere adeguatamente il loro ruolo in una grande azienda moderna; altri lamentano la rigidità, le eccessive richieste poste agli operai e una certa "mentalità retrograda".

Vediamo ora come i sindacalisti giudicano l'azione della Commissione Interna, della quale quasi tutti sono parte. Prevalgono nettamente le osservazioni di coloro che parlano di efficienza, di dinamismo della Commissione Interna e si dicono convinti che "molte cose sono state risolte" nonostante le difficoltà incontrate. Non mancano pareri diversi : c'è chi dice che i membri di C.I. non hanno libertà di movimento nello stabilimento, c'è chi sostiene che non si procede con un lavoro collegiale, c'è chi afferma che la C.I. serve poco agli impiegati (ma attribuisce al loro assenteismo la causa di questa situazione). Molti, tuttavia, comprendono i limiti intrinseci nella funzione di questo istituto e si richiamano alla necessità che intervenga il sindacato per le questioni più importanti, per le vertenze più delicate.

Si può dire che tutti gli intervistati convergono su un punto,

ossia sul fatto che gli operai non apprezzano sufficientemente il lavoro svolto e gli sforzi compiuti quotidianamente dai membri di C.I. Costoro, infatti, sentono di dover rispondere ad aspettative molteplici e pressanti e credono di essere giudicati troppo severamente ed a volte ingiustamente.

Spiegano questa situazione con la scarsa maturità sindacale ed associativa di molti lavoratori, i quali aderiscono al sindacato ma senza una profonda convinzione, non credono alla necessità di partecipare alla vita associativa, sono attenti soprattutto o esclusivamente ai risultati ottenuti. Ciò, in particolare, è avvenuto in seguito all'ultima vertenza per il rinnovo del contratto nazionale della categoria, vertenza che - a giudizio unanime degli stessi intervistati - è stata molto costosa per i lavoratori, ha portato scarsi miglioramenti ed è stata accompagnata da errori tattici da parte delle federazioni nazionali. Da qui in parte la delusione della manodopera.

Contrasta con questo quadro l'opinione di due membri di C.I. che valutano gli operai dell'Italsider dotati di un buon livello di coscienza sindacale.

Anche per i sindacalisti - come del resto per i dirigenti - lo orizzonte della partecipazione dei dipendenti alla vita dell'impresa si esaurisce all'interno della logica negoziale. Solo due soggetti su 14 valutano positivamente una eventuale partecipazione dei lavoratori alla gestione. Tutti gli altri non credono alla partecipazione alla gestione e alcuni diffidano anche di altre soluzioni istituzionali (es. partecipazione agli utili); essi temono che così si compromettano le possibilità di contestazione, o affermano che non è nei desideri dei lavoratori e che tali soluzioni esulano dai compiti e dai fini del sindacalismo moderno.

* * *

Cap. IX

FUORI DEL IV CENTRO :

FAMIGLIE, CONSUMI, TEMPO LIBERO

* * *

6322/67/i

1. - Numerosi "testimoni privilegiati" e alcuni dirigenti sottolineano nelle interviste che i problemi forse più gravi dei lavoratori del IV Centro, derivano per buona parte dalla difficoltà di adattare le forme della vita sociale alle esigenze del lavoro: l'esempio più invocato è la supposta incapacità di molte famiglie operaie a predisporre un bilancio adeguato alle entrate, e la loro disponibilità a tipi di consumo "eccessivi". Questa interpretazione è piuttosto semplicistica, tuttavia mette a fuoco un fenomeno reale la trasformazione della vita sociale intorno alla nuova presenza produttiva, e le tensioni che i condizionamenti reciproci tra le due aree suscitano nell'esistenza stessa dei comuni protagonisti di entrambe: i dipendenti Italsider.

Il discorso condotto fin qui ha sempre tenuto presente questo schema ed ha offerto non di rado, a spiegazione di taluni atteggiamenti di fondo degli operai e dei capi, quadri di riferimento e legami culturali che prodottisi fuori dell'azienda ne determinano il tipo di accettazione da parte dei lavoratori.

Raccogliamo qui ulteriori spunti, che non vogliono costituire un'indagine autonoma, ma che corredano la descrizione generale e cercano di dimostrare la presenza di mutamenti sostanziali nei rap

porti e negli orientamenti circostanti la grande azienda.

Sarebbe tuttavia un grave errore considerare tali dati un sintomo di un processo di trasformazione che, a partire dall'azienda, investe la società: sono i lavoratori per primi a prospettare una realtà di gran lunga più complessa.

Un buon numero degli operai intervistati, e tuttavia meno della metà (46%), dichiara che da quando lavora all'Italsider ritiene di esser tenuto in maggior considerazione da parenti e amici (tab.IX,1).

Il numero di coloro che si sentono più considerati supera la metà soltanto all'interno delle classi basse mentre si riduce tra le classi alte. Ciò si può spiegare con l'intensità maggiore delle aspirazioni registrate varie volte nelle classi alte, ed anche con il fatto che i neo-assunti possono avvertire più da vicino il passaggio di condizione rappresentato dall'assunzione al IV Centro: la tendenza è infatti evidente nell'incrocio con il periodo di entrata.

La netta differenziazione dei giudizi espressi dai lavoratori su questo punto, sottolinea non solo il loro consueto realismo nel valutare l'esperienza professionale, manifesta anche la presenza

nell'area sociale di forti resistenze a valorizzare in termini assoluti l'assunzione all'Italsider, cioè di criteri di scelta e di valore ancora divergenti da quelli proposti dall'inserimento di un grosso fatto industriale, anche se non per questo automaticamente ricollegabili ad una società stazionaria e rurale.

E' interessante notare che meno della metà dei capi si ritiene più considerata dopo l'assunzione (24 su 50), anche se gli incroci dimostrano che il senso di non esser cresciuti in prestigio sociale non induce a cambiare sistemazione.

Occorre infatti tener presente, per gli operai, che la risposta negativa può derivare da una certa autostima, per cui la considerazione sociale viene vista come attinente alla qualità personale e non già all'occupazione.

IX,1

8.1. - Da quando lavora all'Italsider ritiene di esser tenuto più in considerazione di prima [da parenti o amici] o no ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/15 %	classi 16/24 %	assunti '59-'63 %	assunti '64-'66 %
.più considerato	46,0	53,4	47,9	38,6	41,3	47,7
meno considerato	3,0	2,5	2,5	3,8	1,2	3,5
.come prima	49,7	42,7	47,9	56,7	54,1	47,7
.non saprei	1,3	1,4	1,7	0,9	3,4	1,1
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2. - La dimensione della vita sociale più direttamente determinata dall'azienda, è quella delle condizioni economiche.

Già nel capitolo IV si è visto in quale larga misura il rapporto tra salario e bisogni viene considerato squilibrato. Complessivamente il disagio si accresce passando dalle classi basse a quelle alte, dove a fianco di maggiori aspirazioni troviamo una quota più elevata di coniugati con figli. I residenti a Taranto risultano ovviamente i più sfavoriti, a causa dei prezzi elevati ed in particolare del livello dei canoni d'affitto. I non coniugati riescono evidentemente a far fronte più agevolmente alle proprie necessità.

La tabella IX,2 illustra un incrocio significativo. La soddisfazione per il tempo libero risulta sensibilmente collegata con la sufficienza o meno del salario, nel senso che l'insoddisfazione sembra determinata in parte dalla mancanza di disponibilità finanziarie (1).

---

(1) Il rapporto tempo libero-retribuzione nelle parole di un "disadattato" :

"Io non spendo al bar né altrove, ma per comprare le scarpe devo aspettare un incentivo o un premio di produzione. E meno male che non ho una moglie esigente".

La correlazione esistente tra giudizio in assoluto sul salario e giudizio sulla sua adeguatezza ai bisogni, indica che i nostri intervistati, pur potendosi valutare il salario anche alla luce del rapporto lavoro svolto-retribuzione, sono sostanzialmente insoddisfatti di esso quando non riescono a far fronte ai bisogni.

La soddisfazione salariale è quindi più collegata alla condizione economica generale dell'operaio che non alla sua soddisfazione professionale (1).

Nei capi abbiamo invece notato come l'insoddisfazione per l'inadeguatezza dello stipendio rispetto al lavoro svolto, è nettamente maggiore di quella per l'inadeguatezza rispetto alle esigenze familiari. La retribuzione più elevata e la vivacità della sensibilità professionale spiegano bene l'orientamento dei capi.

Possiamo ora farci un'idea delle condizioni di vita degli operai Italsider sulla base di domande specifiche.

---

(1) Rimandiamo per questo punto all'ampia trattazione del capitolo IV.

Il 66,7% possiede un apparecchio televisivo, con una sensibile prevalenza delle classi alte.

Il 70,3% possiede un frigorifero, ed anche qui con un addensamento di risposte positive per le classi alte (78,5%).

Il 56% afferma di possedere servizi igienici efficienti, e soltanto il 36,7% giudica sufficiente l'ampiezza dell'abitazione.

Il 50,7% dei nostri intervistati possiede un'automobile (66,1% nelle classi alte).

Questi dati, elevati per ciò che attiene ai beni di consumo durevole, confermano la presenza di modelli di preferenza sostanzialmente affini a quelli delle aree con affermata tradizione industriale; ci dicono anche come l'esposizione ai messaggi della cultura di massa sia notevole.

Tuttavia il costante prevalere delle classi alte nel possesso dei beni suddetti, è un indice che contrasta nettamente con l'opinione di quanti giudicano i consumi degli operai Italsider "eccessivi", non frutto di scelte ragionate ma effetto di fenomeni imitativi.

Pur non potendosi categoricamente negare la presenza di tali fenomeni, come vedremo meglio più avanti, l'assunzione non scatena

un meccanismo di consumo incontrollato; molte spese sono pianificate e differite nel tempo, la TV, ad esempio, vuol dire anche non spendere più per andare al cinema o per acquistare i giornali.

Quanto all'automobile, oltre il 70% di quanti la posseggono afferma di averla acquistata per potersi recare più agevolmente al lavoro, risposta plausibile data la ben nota carenza di servizi pubblici nella zona. Soltanto nelle classi alte una quota più sensibile dà all'auto un valore prevalente di mezzo di diporto. L'84% degli intervistati considera però l'automobile una necessità; perciò possiamo pensare che l'impossibilità d'acquistarla presto, impossibilità denunciata dal 36,3% può suscitare delusioni profonde, anche se gli incroci non denunciano un peso determinante della mancanza dell'auto sull'insoddisfazione per come si trascorre il tempo libero (1).

---

(1) Il problema dell'auto nelle interviste di alcuni disadattati: "Ho la macchina da pagare. A casa sono l'unico che firma cambiali e quindi non voglio venir meno ai miei impegni per il mio desiderio di andarmene da Taranto per il gusto dell'avventura".

"Ho l'automobile ma non la uso perché mi costa 17.000 al mese di solo trasporto lavoro".

"Prima avevo la macchina per andare al lavoro: me l'ero comprata con i soldi che avevo messo da parte quando navigavo. Era una macchina fuori serie: allora ce li avevo i soldi per fare queste cose. Dopo ho dovuto venderla e comprarne un'altra : ora viaggio in Lambretta e

./.

La conferma specifica dell'orientamento generale verso un tipo di vita proprio della società industriale viene però dalle risposte su ciò che si desidera per il futuro dei figli (tab. IX,3).

Il 65,7% (con leggera prevalenza delle classi alte) risponde "buona istruzione, studiare il più possibile", il 7% "laurea, diventare professionista", l'11,3 % "benessere economico", il 7,6% "una vita diversa dalla propria, un avvenire migliore".

Il fatto che oltre il 70% dei nostri intervistati indichi l'istruzione come meta decisamente prioritaria, non può essere considerato un risultato ovvio, salvo dimenticare l'atteggiamento ben altrimenti restio verso l'istruzione protrattosi fino ad oggi, non soltanto nel Mezzogiorno, ma addirittura nel mondo operaio del triangolo industriale.

La scelta istruzione comporta infatti una serie indefinita di scelte collaterali magari incerte ma significative: abbandono di un modello di vita rurale, affermazione della famiglia coniugale cen-

---

quando fa cattivo tempo e piove è un disastro. Né posso prendere il pullman, perché per l'Italsider qui dal Villaggio non ce ne sono".

trata sul destino dei figli, capacità di pianificare il futuro differendo di anni il contributo economico dei figli, ottimismo di fondo circa la possibilità che l'istruzione dia opportunità sempre più vaste (1).

Nel contempo ciò può anche significare che la condizione operaia, pur apprezzata nei termini di sicurezza d'impiego, non viene affatto giudicata definitiva né ottimale, ma inserita come momento provvisorio (forse di una generazione) in un processo di mobilità (2).

---

(1) Il tentativo di pianificare l'istruzione del figlio nelle parole di un "disadattato":

"Ne ho uno e vorrei farlo diventare perito industriale perché ho fatto il calcolo che per una laurea ci vogliono dagli 8 ai 10 milioni. Inoltre gli ingegneri sono troppo impegnati e non mi pare che guadagnino abbastanza a meno che non abbiano 40-50 anni. Il lavoro migliore oggigiorno è quello del professore di matematica che lavora 4 ore e poi è libero. Tutti i professori stanno bene oggi in Italia, meglio ancora degli avvocati e dei medici che sono sempre impegnati".

(2) I capi risultano orientati analogamente (25 istruzione, 6 laurea) anche se con meno decisione degli operai.

IX,2

8.3. - Con il salario attuale riesce a far fronte alle sue necessità e a quelle delle persone a suo carico ?				
	Totali %	8.7. - Lei si ritiene soddisfatto o insoddisfatto di come trascorre il tempo libero ?		
		soddisfatto %	insoddisfatto %	incerto %
. SI	25,7	32,7	14,0	18,7
. NO	26,0	19,1	40,0	12,6
. A fatica	48,3	48,2	40,0	68,7
	100,0	100,0 (61,0)	100,0 (33,3)	100,0 (5,3)

IX,3

8.6.1. - Cosa desidererebbe di più per il futuro dei suoi figli, sia che ne abbia, sia che ne avrà ?

	Totali %	classi 1/7 %	classi 8/11 %	classi 12/24 %
. istruzione	65,7	61,2	66,6	67,9
. non fare l'operaio	2,0	1,0	4,4	2,8
. laurea, libera professione	7,0	9,6	4,2	5,8
. benessere e sicurezza	11,3	12,0	13,3	8,4
. la casa	3,0	5,4	2,5	1,9
. una vita diversa	7,0	5,4	7,5	7,5
. buoni operai	0,7	2,7	0,0	0,0
. varie	2,0	0,0	0,8	4,8
. niente e S.R.	1,3	2,7	0,7	0,9
	100,0	100,0	100,0	100,0

3. - La maggior parte degli operai intervistati (61%) si ritiene soddisfatta di come impiega il tempo libero. Oltre un terzo di costoro dichiara di trascorrerlo in famiglia con i figli (meno nelle classi basse dove abbiamo più scapoli), un decimo preferisce la compagnia degli amici, altri praticano hobbies o hanno attività di tipo culturale; pochissimi invece segnalano il cinema, la TV o la vita associativa come ragioni di soddisfazione per il tempo libero.

Tra quanti si dichiarano invece insoddisfatti, un terzo attribuisce le difficoltà ad occupare bene il proprio tempo libero alla "mancanza di soldi", un terzo alla mancanza di tempo e ai turni, gli altri affermano che è l'ambiente a non offrire possibilità di divertimento oppure lamentano varie difficoltà personali.

Il 65,7% avverte che il modo di trascorrere il tempo libero è andato mutando negli ultimi anni. Le scelte e le aspirazioni degli intervistati confermano queste trasformazioni: il 24% dice di preferire le gite in auto, la caccia, la pesca ecc., il 22% (meno nelle classi elevate) predilige occupazioni di marcato carattere culturale, come la lettura (1), gli altri si orientano verso divertimenti collettivi,

---

(1) E' questa la scelta prevalente tra i capi.

ad esempio il ballo, oppure si dedicano alla TV o al cinematografo. Da notare un 6% che dichiara di praticare attività complementari retribuite.

Osserviamo a margine che il 65,3%, con prevalenza dei coniugati, la domenica quando non lavora fa visita ai parenti e/o agli amici, Va invece a messa il 45,3%; le classi alte e coloro che sono stati al Nord risultano essere i meno dediti alla pratica religiosa domenicale (1).

Cercando di valutare i dati esposti, va ricordato anzitutto come la soddisfazione per il tempo libero sia risultata condizionata almeno in parte dalle possibilità economiche (tab. IX,2). Ciò significa in prima istanza che il tempo libero non è vissuto come mero tempo di recupero di forze, ma come tempo che richiede investimenti sia pur minimi, spazio dedicato ad attività personali o familiari, con una sua autonomia di interessi.

Perciò dal punto di vista del lavoro che deve lasciar libero tempo

---

(1) I capi, coerentemente con questa tendenza, rivelano una pratica domenicale piuttosto bassa (39%).

e fornire mezzi, esiste un ben preciso legame tra lavoro e tempo libero (1).

---

(1) Ecco di seguito alcune situazioni di tempo libero nelle parole di intervistati "disadattati" :

"...mettendomi a dipingere. Ho fatto un quadro che ho intitolato 'fanghiglia' che ho mandato ad una mostra perché mi ricordava il luogo di carico e di scarico che è appunto la fanghiglia. Ho visto che ci sono, come abbozzate delle forme umane e chiamerò la composizioni 'corpi straziati'. Il prossimo quadro invece lo chiamerò 'abisso'. Io cambio facilmente lavoro artistico e ogni genere mi appassiona sempre di più così dimentico tutto quello che è l'Italsider".

"Mi sono iscritto al circolo Italseder, ma solo simbolicamente perché in effetti non ci vado mai per mancanza di tempo. Da un certo periodo faccio l'orario unico ma preferisco i turni perché mi piace aiutare la donna a casa e non voglio che i figli mi si affezionino meccanicamente, ma voglio star loro vicino ed educarli nel pensiero. I nostri figli hanno poco contatto con noi e perciò è difficile che abbiamo molto affetto".

"e gioco a pallone con quelli dell'Italsider. Ora ho chiesto di fare il primo turno e per poter giocare a pallone e perché ho la figlia maggiore all'ospedale. Mi bastano in genere 4/5 ore di sonno, poi mi sveglio dai troppi pensieri. A volte mi alzo e leggo Bolero, Sogno o qualche giallo".

"Quanto al circolo, sono iscritto, ma non ho tempo per andarci; leggo soltanto i libri che ci danno".

"Mi dedico allo sport della caccia, che attualmente ho eliminato perché costa e sto per sposarmi. Mi dedico alla pesca che mi piace moltissimo. Adesso è un po' che non vado più al cinema perché i soldi mi servono per sposarmi e non vado neanche più al Cin cin bar dove mi trovavo con amici. Leggo tanto: libri di fantascienza e di segnalazione marittima".

./.

6322/67/i

Infatti la tab. IX,4 ci mostra come, sia pur tendenzialmente, l'interesse per il lavoro degli operai favorisce un gradimento superiore del proprio tempo libero.

Per ciò che riguarda i capi, i dati ci consentono di andare oltre e ipotizzare una correlazione tra soddisfazione per il lavoro e soddisfazione per come si trascorre il tempo libero. Mentre infatti tra i soddisfatti del lavoro il 66,6% risulta anche soddisfatto del tempo libero, tra gli insoddisfatti del lavoro i soddisfatti del tempo libero scendono al 35% (tab. IX,5).

Quanto invece al contenuto delle aspirazioni, abbiamo visto prevalere orientamenti assai simili ai modelli di tempo libero propri delle aree industrializzate: tuttavia è sempre presente nelle risposte la dimensione familiare. Ciò potrebbe indicare una contraddizione, ovvero il permanere di forme familistiche tipiche dell'ambiente, all'interno delle quali le nuove scelte perdono o cambiano il valo-

---

"Il tempo che ho è poco, e quel poco lo passo con la famiglia,magari facendo una passeggiata. E' il solito tran-tran. Leggo un po'di tutto, mi piace, ma ho poco tempo".

re innovativo proprio delle recenti utilizzazioni del tempo libero.

Noi riteniamo però che l'orientamento familiare espresso dagli operai del IV Centro, non sia affatto in misura prevalente un residuo culturale. Si ha anzi l'impressione che il tendere verso mete di tipo familiare, rappresenti un'innovazione, come cose nuove sono gli sforzi per creare una casa moderna ed accogliente. Il più delle volte la "famiglia" cui si riferiscono gli intervistati, è, come vedremo, non già la grande famiglia contadina, bensì il nucleo coniugale, legato solo indirettamente con il vecchio gruppo parentale ed anche fisicamente sempre più autonomo.

Se quindi il tipo di famiglia che catalizza le aspirazioni, è la famiglia nucleare, è chiaro che in questa dimensione i nuovi valori del tempo libero trovano una sistemazione coerente.

4.3.11. - Mi vuol dire se il suo lavoro è :

	Totali %	3.7. - Lei si ritiene soddisfatto o insoddisfatto di come trascorre il tempo libero dopo il lavoro ?		
		soddisfatto %	insoddisfatto %	incerto %
. interessante	62,3	65,0	57,0	62,6
o . noioso ?	23,3	20,8	29,0	18,7
. così così	14,4	14,2	14,0	18,7
	100,0	100,0 (61,0)	100,0 (33,3)	100,0 (5,3)

IX,5

- Lei si ritiene soddisfatto del suo lavoro attuale ?			
	Totali	Lei si ritiene soddisfatto di come trascorre il suo tempo libero ?	
		soddisfatto tempo libero	insoddisfatto o incerto
. soddisfatto lavoro	33	22	11
. insoddisfatto lavoro	17	6	11
	50	28	22

4. - La nostra analisi di quest'area di aspirazioni non sarebbe completa se non ci soffermassimo sui dati offerti dalla tab. IX,6.

Quasi il 70% degli intervistati vorrebbe impegnarsi in qualche altro lavoro, in genere per guadagno, ma non pochi anche per trovare una soddisfazione professionale o per istruirsi.

Le classi alte, coerentemente con il loro giudizio sulla scarsità del salario, appaiono più orientate al guadagno, mentre quelle basse in cui sono presenti i più giovani e che avvertono con urgenza la necessità di fare carriera, sono più propense a valutare le possibilità di esperienza professionale.

Anche se attraverso altre domande non abbiamo trovato conferme precise (rammentiamo il 6% che occupa il tempo libero in attività retribuite), queste risposte indurrebbero a considerare fondata l'opinione diffusa che non pochi operai del IV Centro hanno lavori complementari (1).

---

(1) Ecco alcune dichiarazioni di intervistati "disadattati": "Faccio la donna di casa, cioè stiro, scopo e aiuto mia moglie perché mi rendo conto che lei lavora quanto me. Spesso cucino e lavo la roba perché solo un lavoratore può capire una lavoratrice. Faccio anche delle punture, guadagno sulle 1.500 lire alla settimana, e a X mi cercano tutti perché ho la mano leggera".

./.

Tuttavia l'orario di lavoro, le distanze da coprire nel tragitto casa-azienda ed il variare dei turni rendono piuttosto difficile in concreto la possibilità di svolgere lavori complementari. Le motivazioni principali di questa tendenza risiedono evidentemente (tab.IX, 7) nell'urgere delle esigenze economiche, come dimostra l'incrocio con i giudizi circa l'adeguatezza del salario; è ben difficile conoscere il peso delle motivazioni che spingono a compiere altri lavori al fine di recuperare gratificazioni professionali che il lavoro al IV Centro non dà; è certo però che in non pochi casi la ricerca di altre occupazioni non va vista in opposizione alla esperienza lavora

---

"Ho iniziato a dodici anni con le ditte, in agricoltura. Facevo gli innesti e anche ora nei festoni mi dedico a fare dei lavori. Sono molto richiesto e mi dedico a fare un po' di tutto perché anche voglio che i miei figli se hanno la testa possano studiare. Anche mia moglie fa dei lavori (ricama, cuce). Io mi venderei anche gli occhi per mandarli all'Università".

"Sto costruendo una vecchia nave spagnola, ma mi piacciono tutti i lavori piccoli, di precisione. Ho comprato il disegno, e mi faccio dare dagli amici pezzi di legno e altre cose. E' una cosa grande,tanta. Poi la metto sul buffè, così riempie la stanza. Così dice anche mia moglie. Stiamo poco insieme. Per questo non vado a cercare un altro lavoro. Ci andrei solo se stessi per morire di fame".

tiva Italsider, quanto piuttosto come il perseguimento fuori di valori e desideri consolidatisi dentro. Ricordiamo a questo proposito le riflessioni circa l'orientamento produttivistico e i valori di achievement, svolte nel capitolo IV a proposito degli incentivi.

IX,6

8.10. - Se Lei avesse più tempo a disposizione e non dovesse fare i turni, le piacerebbe impegnarsi in qualche lavoro ?				
	Totali %	Classi 1/7 %	Classi 8/11 %	Classi 12/24 %
. Sì, per aumentare il salario e guadagnare di più	50,7	44,1	49,7	56,6
. Sì, per trovare una soddisfazione professionale	9,7	11,7	11,8	5,6
. Sì, per istruirsi professionalmente e imparare un mestiere	5,3	10,8	2,5	3,9
. Sì, varie	3,3	6,7	2,5	1,9
. No	29,7	26,7	31,0	30,1
. Incerti	1,3	0,0	2,5	1,9
	100,0	100,0	100,0	100,0

IX,7

8.10. - Se Lei avesse più tempo a disposizione e non dovesse fare i turni, Le piacerebbe impegnarsi in qualche lavoro ?				
	Totali	8.3. - Con il salario attuale, riesce a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico ?		
	%	sì %	no %	a fatica %
. Sì, per arrotondare il salario e guadagnare di più	50,7	35,1	60,2	53,7
. Sì, per trovare una soddisfazione professionale	9,7	18,1	6,5	6,9
. Sì, per istruirsi professionalmente e imparare un mestiere	5,3	6,5	6,5	3,5
. Sì, varie	3,3	3,9	3,8	2,8
. No	29,7	33,7	20,5	32,4
. Incerti	1,3	2,7	2,5	0,7
	100,0	100,0 (25,7)	100,0 (26,0)	100,0 (48,3)

5. - I colloqui con le mogli degli operai effettuati in 50 famiglie possono rendere più completo il quadro fin qui abbozzato. Le famiglie con le quali si è venuti in contatto sono quasi tutte di tipo coniugale : comprendono cioè marito moglie e figli; è piuttosto frequente la convivenza con uno o due membri anziani. Questi ultimi però non sono mai nel ruolo di capo-famiglia, ma piuttosto appaiono "ospitati" dalla coppia più giovane. Le relazioni con i parenti (specie con la famiglia della moglie), sono in genere agevolati dalla vicinanza delle abitazioni.

Il giudizio sull'assunzione al IV Centro del marito è generalmente positivo; vengono espresse riserve in 11 casi, mentre solo tre intervistate la valutano negativamente.

Anche il salario viene considerato sufficiente da 28 intervistate, scarso da 20, decisamente insufficiente da due soltanto.

Si noti che il giudizio sul salario è qui correlato strettamente con i bisogni, e che le donne di casa in questione manifestano forti resistenze a denunciare gli aspetti negativi del menage, e tendono per lo più a descrivere la situazione come accettabile.

Questo orientamento non deriva semplicemente dallo sforzo di tutelare la propria onorabilità, ma prevalentemente dal fatto che più ancora dell'uomo le donne perseguono la sicurezza del salario, an-

che contro la prospettiva di un guadagno maggiore ma instabile.

In due soli casi risulta che il marito ha attività complementari remunerate; la maggior parte delle intervistate fa notare la difficoltà a trovare altri lavori, a causa dei turni o anche per il fatto che un lavoro complementare sarebbe "illegale" nei confronti dell'Italsider.

In 20 famiglie il lavoro a turni genera resistenze o addirittura situazioni quasi insostenibili. Le componenti negativi dal punto di vista delle mogli sono : poco tempo da trascorrere insieme, timore di dormir sole di notte, difficoltà in alloggi piccoli a garantire il sonno diurno al marito con la presenza dei bambini, convinzione che il lavoro notturno stanchi di più e sia particolarmente rischioso. Ancora più generalizzate le difficoltà ad accettare il lavoro festivo.

La conoscenza dell'azienda risulta buona in 4 casi, decisamente scarsa o quasi nulla in 32: le mogli conoscono soltanto l'ammontare del salario del marito, qualche fatto sporadico riguardante infortuni o diverbi, ed hanno altresì nozioni del sistema delle "piazze", evidente preoccupazione del lavoratore anche fuori dell'azienda.

Quanto allo stabilimento, ne sanno la grandiosità, anche se qual

cuna non l'ha mai fisicamente visto; sanno generalmente del prodotto, e più a fondo delle condizioni ambientali (caldo - polvere).
C'è quasi un rifiuto a conoscere alcuni aspetti della vita aziendale come il sindacato (35 casi), al più si parla degli scioperi come cosa giusta ma non si va oltre, ed è appunto difficile valutare quanto pesi qui il disinteresse e quanto una reticenza di natura più complessa.

Tuttavia non poche intervistate manifestano un certo interesse a sapere di più, a penetrare nel mondo tipico "degli uomini".In tre casi ad esempio, si sottolinea la presenza del giornale aziendale, anche se non lo si capisce bene. Gli incidenti sul lavoro e le difficoltà dei trasporti sono le due cose che più preoccupano le mogli degli operai.

Passando a considerare la famiglia in sé, notiamo come in almeno 32 casi la donna svolga un ruolo sostanzialmente legato a schemi tradizionali, nel senso che le sue energie sono totalmente assorbite dalle faccende domestiche e dalla cura dei figli.

Infatti nessuna delle intervistate svolge lavori fuori casa, e solo due hanno un'attività artigianale discontinua in casa.

Analizzando però più a fondo le risposte notiamo elementi tutt'altro che consueti al quadro di riferimento tradizionale.

Anzitutto la moglie amministra il bilancio familiare nella quasi totalità delle famiglie: le spese maggiori vengono decise insieme, ed anche l'educazione dei figli, le scelte riguardanti la loro istruzione, derivano da decisioni comuni.

Quanto all'essere assorbite dalle cure domestiche, per molte potersi dedicare alla casa rappresenta un passo innanzi rispetto ad un passato di lavoro agricolo. La casa "borghese", la responsabilità familiare sono conquiste cui non si vuole rinunciare. Il lavoro extra-domestico non viene respinto sulla base di una cultura tradizionale soltanto: i valori tradizionali al più inducono a respingere l'occupazione "servile" presso altre famiglie.
Il lavoro in fabbrica è ritenuto "decoroso" (29 casi), soltanto che a Taranto non v'è possibilità, e perciò le energie si riversano a risolvere piccoli problemi di bilancio, nel quasi costante squilibrio tra salario ed esigenze. In ogni caso la risposta favorevole al lavoro fuori casa è quasi sempre motivata dall'esigenza di guadagnare di più: "La donna deve lavorare quando vi è bisogno di soldi", raramente si accenna ad altri eventuali vantaggi.

Il tempo libero delle famiglie è consumato quasi totalmente al loro interno, in un solo caso troviamo forme di vita comunitaria extrafamiliare. In tre famiglie notiamo la presenza di attività politico-culturale; in genere esse sono assenti. L'atteggiamento verso il tempo libero sembra di primo acchito incerto e poco creativo, senza uno sviluppo di tendenze di "partecipazione".

Anche qui però ci soccorrono due dati molto interessanti. Il primo è l'importanza della TV: le mogli rifiutano le trasmissioni politiche e in parte quelle sportive ma per il resto esprimono un interesse vivissimo per tutti i programmi, a partire dai programmi dei ragazzi. E' generalizzato il senso che la televisione istruisca. Lo stesso tipo di forte interesse raccolgono le gite e le ferie, come vedremo più avanti.

Questi sintomi ci inducono perciò ad ipotizzare un tempo libero dai confini ristretti, ma dove si addensano aspirazioni tali da farne un polo vitale, e non un'appendice a margine del lavoro.

In secondo luogo, mentre sul piano della conduzione familiare la donna è protagonista, e gestisce una responsabilità assai vasta, nel consumo del tempo libero vi è uno stacco notevole tra uomo e

donna; in particolare è impressionante la frequenza delle lettere per il primo, e l'assenza per la seconda.

E' evidente come l'esperienza professionale abbia agito potentemente sugli operai nel senso di svilupparne gli interessi culturali, il senso delle proprie possibilità di capire e di apprendere, mentre ancora la vita delle famiglie resta al confronto estremamente torpida e rassegnata (1).

Nella struttura moderna e nucleare delle famiglie avvicinate, almeno 20 presentano fenomeni innovativi anche nel campo dei valori, in particolare per quel che attiene alle relazioni tra genitori e figli, e alle scelte che investono questi ultimi.

---

(1) Questo stacco è illustrato nelle parole di un "disadattato": "Mia moglie non è istruita: siamo due esseri diversi. Non tiene un poco di cultura e non posso parlarle e interessarla a quello che leggo. Io voglio fare una biblioteca per i miei figli e su questo fatto ci sono molte discussioni con lei. Ho 382 libri tutti catalogati; sono libri di scienze e di avventure".

Il processo di trasformazione in atto vede per un verso le immissioni innovatrici che derivano dall'azienda e dalla cultura di massa (l'istruzione come valore, il senso della mobilità sociale, l'apprezzamento della tecnica, la valorizzazione del tempo libero) dall'altra le tradizioni e resistenze culturali che impediscono, ad esempio alle aspirazioni, di creare fuori dei nuclei familiari forme associative nuove.

Ci sembra però di poter affermare che le resistenze culturali, i ritardi, le inadeguatezze risultano consolidati dalle condizioni economiche.

Attraverso le interviste con le mogli degli operai notiamo chiaramente come su di esse principalmente venga a gravare il peso frenante delle limitazioni che il bilancio impone alle aspirazioni. Bilanci che mediamente si risolvono per il 25% nel canone d'affitto e per il 60% o 70% nel vitto. Da questa situazione di ristrettezza nella sicurezza scaturisce una coscienza della scarsità condivisa specialmente dalle donne, in netto contrasto con le trasformazioni culturali in atto a partire o indipendentemente dall'Italsider (1).

---

(1) Un esempio minuto ma convincente di questo contrasto è il convivere in almeno trenta casi della critica ai turni e agli orari, perché tengono lontano il marito, unitamente alla richiesta di straordinari per arrotondare le entrate.

Notiamo a margine che salvo un qualche maggior patrimonio di informazioni nelle famiglie di Taranto, la zona di residenza non influenza gli orientamenti di fondo.

6. - Esaminiamo infine alcuni dati che si riferiscono ad aspetti particolari dell'esperienza familiare. Anzitutto rileviamo una ottima diffusione dei beni strumentali ad uso domestico: 44 famiglie posseggono il frigorifero, 41 la radio, 40 la TV, 31 la lavatrice (in pochi casi si tratta di lavatrici rudimentali), 24 la macchina da cucire, 11 il giradischi.

Per altro in solo 3 famiglie esiste il telefono e in solo 11 è ammesso il possesso di un certo numero di libri. E' significativo inoltre che un bene altamente innovativo nei tradizionali consumi domestioi come la lavatrice sia ritenuto necessario in una famiglia moderna in 43 casi, con motivazioni che riguardano soprattutto il risparmio di tempo e di fatica fisica. In solo 2 casi la lavatrice non è ritenuta necessaria. Questo non sembra in contrasto con un altrettanto alto giudizio positivo sulla ancora attuale utilità di un bene come la macchina da cucire, bene tradizionale della famiglia italiana soprattutto nelle zone rurali. Infatti nessuna delle 47 risposte

positive riguardanti l'utilità di questo bene ha come modello di riferimento la figura tradizionale della donna di casa che deve, perché questa è la sua prescrizione di ruolo, occuparsi della confezione del corredo familiare. Le motivazioni prevalenti riguardano invece il risparmio sulle spese di abbigliamento e la praticità di effettuare in casa riparazioni o piccole modifiche, senza implicare, almeno apparentemente, l'adesione a particolari valori.

Per quanto riguarda le fonti orientatrici del consumo la tradizione sembra avere un peso maggiore; infatti, sulle 50 famiglie, in 15 casi si risponde che non viene seguita la pubblicità alla radio o alla televisione ed in 20 che la pubblicità non serve per indirizzare i propri acquisti. Ad una domanda aperta, mirante a sondare le procedure d'acquisto e gli eventuali orientatori, la grande maggioranza delle risposte ha rivelato il permanere di procedure e di orientatori tradizionali (consigli del negoziante di fiducia, dei parenti, ecc.). In solo 11 risposte viene menzionata esplicitamente fra le fonti di orientamento del consumo la pubblicità televisiva o di altro tipo. Da questi risultati si può constatare come i nuovi modelli di consumo convivano con quelli più tradizionali, con la conseguenza che i primi non sono vissuti in tutta la loro forza innovati

va e che i secondi non sembrano necessariamente collegati a valori tipici della vita familiare tradizionale.

In non pochi casi l'attenersi agli orientatori tradizionali denuncia la presenza di una coscienza di scarsità, dell'esigenza di valutare costantemente l'elemento "risparmio".

Su di un altro aspetto piuttosto rivelatore, le ferie, notiamo che soltanto per 5 famiglie si è trattato di villeggiatura vera e propria, una decina è andata dai parenti in campagna o al Nord, oltre una decina col pullman si recava al mare ogni giorno, per altri non si può parlare di ferie, o le malattie o i parti o questioni familiari le avevano "consumate" in precedenza (1).

Per valutare il disagio che il non fare le ferie o il farle spostandosi ogni giorno comporta, si tenga presente che 37 intervistate su 50 manifestano il desiderio di trascorrere le ferie o villeggiando ("ma fissi, non andando e tornando ogni giorno") al mare o in montagna o, e non sono poche, quello di visitare le maggiori città italiane. Una minoranza fa riferimento ai parenti in campagna, o le ve-

---

(1) Le ferie "pendolari" viste da un "disadattato":
"Le ferie l'anno scorso le ho fatte a casa. Andavo al mare in moto. Con quel che costa la vita non si può fare altro".

de come periodo di riposo piuttosto che di divertimento.

In parte queste aspirazioni derivano dalla scoperta dell'auto come strumento del tempo libero e non solo necessario mezzo di trasporto: 28 famiglie la posseggono mentre 12 hanno la motocicletta o lo scooter. Eloquente la risposta di 34 intervistate che manifestano il desiderio di apprendere a guidare l'auto.

Certo l'automobile insieme alla TV ha rappresentato un elemento che ha favorito il consolidarsi dei valori della famiglia nucleare nell'ambiente: ricordiamo l'elevata percentuale di operai che segnalano le gite in macchina tra i modi desiderabili di trascorrere il tempo libero.

Quanto alla presa dei mezzi di comunicazione di massa delle risposte delle intervistate alla domanda "Quali sono gli avvenimenti di questi ultimi tempi tra quelli che ha sentito alla radio o visto sui rotocalchi o alla TV che l'hanno colpita di più ?" desumiamo un deciso allargamento dell'orizzonte informativo: 28 segnalano l'alluvione del Novembre '66, 13 fatti di cronaca nera ed in particolare l'uccisione dei fratelli Menegazzo, 9 la morte di Tenco, 6 il dibattito sulla morte di Kennedy, 5 la fame in India, 3 la guerra nel Vietnam, 3 la morte degli astronauti americani.

Anche per le donne intervistate l'apprezzamento per le trasformazioni in corso non coincide con la sovrapposizione tra l'idea di società moderna e l'idea del "Nord". Sono 17 contro 28 le intervistate che affermano di voler vivere in una grande città del Nord: le motivazioni principali sono la valutazione positiva dell'ambiente sociale, delle possibilità economiche, ed in particolare delle possibilità per i figli. Il rifiuto di andare al Nord è motivato esattamente come per gli operai intervistati, da un attaccamento profondo a Taranto e all'ambiente, e solo in qualche caso dall'idea che la cultura meridionale in sé è preferibile a quella del nord industriale.

La minore esperienza della maggior parte delle donne avvicinate rende meno esplicito il giudizio e fa emergere sentimenti di paura : "Non so, non mi troverei bene, ho paura che mi facciano del male"; per lo più le risposte sono però del tipo : "Preferisco Taranto perché mio marito lavora qui, è il mio paese soprattutto".

L'orientamento di fondo è quindi l'adesione alla propria esperienza, pur senza rifiutare ciò che di nuovo va prospettandosi, il tutto condizionato da una relativa passività e da un coinvolgimento solo settoriale delle donne nei processi di trasformazione.

Cap. X

CARATTERISTICHE DEL DISADATTAMENTO OPERAIO

* * *

6322/67/i

1. - La ricerca sui motivi di disadattamento all'Italsider di Taranto ha coinvolto 53 soggetti, generalmente individuati attraverso l'analisi dei provvedimenti disciplinari (1).

---

(1) A proposito dei provvedimenti disciplinari al IV Centro, riportiamo alcuni dati relativi al 1965.

Provvedimenti disciplinari 1965

Tipo di infrazione	TOT.
. Assenteismo	212
. Abbandono posto di lavoro	164
. Ritardi e mancate timbrature	36
. Negligenza sul lavoro	697
. Insubordinazione	62
. Inosservanza norme di sicurezza	49
. Diverbio o rissa con i colleghi	5
. Inosservanza norme disciplinari	56
. Comportamento lesivo del buon nome e del patrimonio della società	2
Totale annuale	1.283

Tipo di punizione	
. Ammonimenti o rimprovero verbale	48
. 1 ora	149
. 2 ore	272
. 3 ore	275
. Ammonimento o rimprovero scritto	67

(segue)

Circa 40 di essi rivelano un atteggiamento di fondo sostanzialmente negativo verso l'esperienza al IV Centro, denunciano frustrazioni di vario tipo, non si rassegnano ad accettare alcuni degli imperativi organizzativi che regolano la vita dello stabilimento.

In certo senso possiamo affermare che le frequenze e il tipo delle punizioni isolano dei fenomeni effettivamente anormali, e infatti su 53 operai circa la metà (quota altissima rispetto al campione) desidera fortemente e/o ricerca attivamente una occupazione diversa altrove.

Tuttavia non è qui il senso dell'indagine: occorre infatti ricordare quanto sia difficoltoso parlare di disadattamento, dal momento che risulta pressoché impossibile fissare limiti comportamentistici o

./.

. 1 giorno sospensione	279
. 2 giorni "	43
. 3 giorni "	27
. 4 giorni "	—
. 5 giorni "	1
. Lettera di scarso rendimento	46
. Lettera di diffida	23
. Licenziamento	53
. Dimissioni consigliate	—
Totale annuale	1.283

sintomi, al di qua dei quali l'uomo può definirsi adattato, al di là dei quali invece abbiamo dei disadattati.

Ragion per cui intendiamo in questa sede il disadattamento molto semplicemente come tendenza a rifiutare costantemente le regole del gioco, tipiche della struttura che accoglie i vari individui. In secondo luogo guardiamo al disadattamento non in quanto esploriamo una zona anomala e marginale di una popolazione, ma perché in esso si esplicitano aspetti ben altrimenti diffusi.

Di fatto non sono disadattati soltanto coloro che, non condividendo le forme culturali e gli atteggiamenti della maggioranza, si distinguono da essa anche per le difficoltà a condurre l'esperienza professionale; in numerosi casi il disadattamento si sviluppa a partire da orientamenti condivisi da tutti, in personalità sostanzialmente "normali", il cui itinerario nel IV Centro è segnato da avvenimenti o da situazioni negative che non trovano nelle risorse individuali né in quelle aziendali possibilità di riequilibrio. Perciò alcuni fenomeni di disadattamento potrebbero verificarsi in tutti, a prescindere da orientamenti personali, o da notazioni caratteriali.

2. - Sulla scorta dei dati raccolti attraverso l'indagine, possiamo ricostruire alcuni tipi di processo per i quali si perviene ad esiti di disadattamento.

I casi di disadattamento da noi osservati traggono origine: a) da un avvenimento preciso e drammatico, oppure b) da un progressivo squilibrio nelle aspirazioni, o infine c) dalle caratteristiche personali.

Anzitutto può esservi all'origine un'esperienza "traumatica" sia essa esterna allo stabilimento, sia invece interna.

La modificazione emotiva, i nuovi problemi emersi attraverso l'esperienza traumatica, deformano il rapporto altrimenti equilibrato tra individuo e azienda, oppure esaltano gli elementi di squilibrio precedenti, accentuandone la forza frustrante.

Nel caso di un avvenimento esterno, abbiamo ad esempio il caso di una crisi coniugale, che diventa immediatamente una crisi di convivenza in una comunità dove è assai forte il controllo sociale.

L'operaio che viene improvvisamente a trovarsi in una posizione sociale di disagio, perde l'ottimismo, la tensione a migliorare, ad ottenere per la famiglia alcune conquiste economiche e di prestigio; cessa di vedere l'azienda come mezzo necessario per conseguire quei

traguardi, dal momento che emotivamente quei traguardi non lo possono più interessare. Ecco quindi accentuati gli aspetti negativi dell'esperienza lavorativa, divenuti più inaccettabili. L'unica possibilità di riequilibrio è il reperimento nella rete delle relazioni umane sul lavoro, di fonti di consolazione e di solidarietà emotive. Se questa ricerca fallisce e non si rimargina il fatto traumatico esterno abbiamo una situazione di disadattamento caratterizzata da una abulia diffusa, interrotta periodicamente da impeti di ribellione.

Non è raro altresì il ripetersi in tono minore dello stesso meccanismo per gravi malattie che colpiscono i familiari di operai, o la nascita di figli minorati; in tal caso l'azienda viene però investita da forti aspettative di ordine economico, la cui delusione può anche suscitare intensa aggressività.

Gli avvenimenti che invece all'interno dello stabilimento possono deteriorare l'equilibrio operaio-azienda, sono di vario tipo. Anzitutto troviamo il caso dell'incidente grave, tale da menomare le capacità lavorative dell'individuo. Colui che l'ha subìto si sente naturalmente in credito verso la struttura che sia pure "incidentalmente" lo ha menomato; al contrario l'azienda, nelle parole degli intervistati, tende a "recuperarlo" collocandolo in ruoli poco impegnativi, di scar

so prestigio ma commisurati con le sue ridotte possibilità. Entriamo così in una fase di scontento e frustrazione, non di rado evidenziata da continui spostamenti da reparto a reparto.

Tuttavia è possibile rinvenire l'origine precisa di un processo di disadattamento anche in eventi assai meno gravi. E' il caso di scontri violenti con i superiori, della certezza di aver subìto una insanabile ingiustizia.

Le situazioni di disadattamento più frequenti nel nostro campione, sono di un secondo tipo; esse si collegano non con accadimenti traumatici precisi, fissabili nel tempo, bensì con fenomeni di squilibrio tra aspettative e realizzazioni, che fin dal momento dell'*impact* con l'azienda oppure attraverso l'emergere graduale del disagio, impediscono la normale accettazione delle regole generali della vita aziendale.

Le aspettative cui ci riferiamo sono le stesse emerse dalla ricerca centrale, in parte aspettative di tipo culturale (relazioni umane, sicurezza), in parte legate alla condizione oggettiva degli operai di Taranto.

La delusione delle attese, matrice di disadattamento, non si veri

fica però all'inizio dell'esperienza professionale, piuttosto si sviluppa con il modificarsi e l'accentuarsi delle aspettative, man mano che il nuovo quadro di vita aziendale e societario viene provocandole.

Anzitutto si colloca qui la delusione delle attese d'ordine economico: essa è diffusa tra i dipendenti, ma diventa origine di situazioni drammatiche per alcuni. E' il caso ad esempio di famiglie in cui la crescita dei figli, unita alla crescita delle esigenze di consumo, è frequentemente segnata da malattie, disgrazie, imprevisti, crea una situazione economica insostenibile. Le richieste straordinarie che ne derivano non vengono accolte quasi mai dall'azienda: la cui politica del personale, come s'è detto, contrasta atteggiamenti "paternalisti" e quindi tende a limitare moltissimo la risposta ad esigenze estranee al rapporto di lavoro. Tuttavia l'operaio vede generalmente le proprie richieste ed attese come legittime, ne coglie sia pur confusamente il nesso con la propria condizione lavorativa, ed è quindi per lui come se l'azienda avesse promesso e non mantenuto. La sfiducia investe perciò tutta l'esperienza che egli va conducendo al IV Centro, e deteriora quelle ragioni di interesse e di impegno che compongono l'equilibrio uomo-azienda.

E' raro tuttavia che questo processo si sviluppi e si drammatizzi semplicemente dalla delusione di attese economiche; in genere esso giunge ad esiti di disadattamento solo quando si collega con frustrazioni concernenti la professione o la carriera.

Le frustrazioni riguardanti il lavoro in sé possono verificarsi in individui che ritengono di essere addetti a compiti troppo al di sotto delle loro capacità, ma in genere isolano quegli individui (una minoranza ristretta) che sono legati ad un "mestiere" e che rifiutano la relativa genericità e ripetitività dei compiti loro affidati. L'elettricista che voleva fare sempre l'elettricista al IV Centro, l'operaio che proviene dalla marina e ricorda la complessità e la responsabilità del lavoro precedente, sono i tipici esempi di quel gruppo di lavoratori che non accetta il modulo organizzativo del IV Centro, come ogni grande industria radicalmente distante dalle valorizzazioni delle abilità artigianali, e quindi assai povero di gratificazioni per quanti vivono ancora quei valori professionali.

Per quanto riguarda la carriera, sappiamo come il sistema "analisi e valutazione delle mansioni" disegni in maniera precisa le possibilità di carriera. L'itinerario delle 24 classi è estremamente pregnante perché comprende miglioramento retributivo, ascesa di sta-

tus, passaggio a mansioni più impegnative ed interessanti. La sua precisione pare fatta apposta per troncare attesa fantastiche, ma nel contempo per centrare in continuità le aspirazioni, per dare ad esse scadenze definite.

Perciò il punto della carriera è non di rado vissuto dal singolo come quello delle sue più amare delusioni, diventa il refrain che il disadattato ripete per dimostrare l'iniquità del sistema e la sua umiliazione.

Un terzo tipo di disadattamento, assai raro, deriva infine da caratteristiche della personalità dell'individuo: abbiamo così qualche soggetto che non riesce ad intrattenere relazioni umane, che persegue mete marginali, che cerca in definitiva di isolarsi, predestinato quindi fin dall'inizio a subire l'esperienza Italsider come un fatto negativo senza gratificazioni.

3. - Qualunque sia il tipo di processo percorso dal lavoratore disadattato, nella generalità dei casi, ove non si sia già concluso con l'abbandono del IV Centro o con il licenziamento, la fenomenologia del suo permanere in azienda non è mai rifiuto costante o rigido

rinchiudersi in un rassegnato senso di impotenza.

I fenomeni di disadattamento che ci siamo trovati di fronte sono per natura estremamente fluidi, si evidenziano in episodi significativi ,ma all'interno di una vita quotidiana tutto sommato "normale".

Quasi sempre i soggetti avvicinati mostrano una profonda ambivalenza nei confronti dell'azienda, ondeggiano tra scelte contraddittorie, cercano un nuovo equilibrio senza risolversi a perseguirlo su una strada ben precisa.

Tale ambivalenza la ritroviamo particolarmente presente nell'orientamento dei nostri soggetti circa la conservazione del posto.La decisione di andarsene verso cui portano le frustrazioni denunciate, viene limitata da tante e tali condizioni che finiscono col farne più una dichiarazione di protesta che non una decisione. Analoga ambiguità d'orientamento rinveniamo nei confronti della direzione :ad essa si fa carico d'aver agito ingiustamente, di non aver saputo capire, d'aver chiesto l'impossibile, d'altro canto essa continua ad essere la meta di richieste, una possibilità che solo raramente si giunge a dichiarare definitivamente elusa.

Questi fatti ci servono ad inquadrare un aspetto molto importante per l'analisi del disadattamento. Vediamo infatti agire negli o-

perai avvicinati un meccanismo piuttosto comune : la ricerca dei "nemici", di coloro che sono causa diretta o indiretta delle sofferenze e delle frustrazioni.

La relativamente scarsa coscienza di classe (in senso conflittuale) riscontrata tra i lavoratori del IV Centro, fa sì che nel nostro caso quasi mai si cerchi l'origine delle situazioni negative in una classe che si oppone agli interessi operai, in una precisa politica padronale, in una condizione strutturale che supera e spiega le esperienze individuali.

La ricerca dei nemici, pur non mancando di spunti nella direzione ora indicata, si svolge in maniera più personalizzata. Per alcuni i nemici sono gli "altri" operai: quelli che tradiscono la solidarietà del gruppo, che si avvantaggiano nella carriera, che tengono il posto al IV Centro pur avendo altre risorse economiche, che si "tengono buoni" i capi ecc..

Da notare che qui la solidarietà resta un valore, e che la ricerca persecutiva nasce oltre che da esperienze personali negative, anche dal senso che la solidarietà non trova la strada per modificare in meglio la condizione degli operai.

Altri indicano invece i capi come maggiori responsabili, quasi

un velo tra gli operai e la direzione che appare sia pur nebulosamente "migliore" dei capi stessi.

I rapporti dei disadattati con i capi vanno valutati alla luce del giudizio sui capi comune a tutta la manodopera del IV Centro, che attribuisce loro una grande importanza e che cerca attivamente di intrattenere con essi rapporti di tipo primario.

Risulta evidente che le frustrazioni hanno più immediata rispondenza nell'area delle relazioni personalizzate, e che perciò sia per l'oggettiva importanza del suo ruolo sia per la prossimità con il soggetto il capo tende ad avere un posto eminente in quasi tutti i processi di disadattamento. Questa considerazione ci permette di capire meglio l'aggressività che molti dei disadattati sviluppano nei confronti dei capi, aggressività che non è condivisa neppure potenzialmente dalla maggior parte degli intervistati della ricerca Centrale.

Tuttavia è rarissimo che i capi vengano considerati i soli "nemici"; non di rado anzi i disadattati distinguono singoli capi dalla categoria, per limitare ad alcuni il loro giudizio; altre volte pur condannando la categoria indicano proprio in uno o due capi le sole persone dell'azienda che li sanno capire.

Non pochi soggetti indirizzano la loro aggressività verso alcuni uffici o servizi aziendali (in genere del settore personale) e ravvisano in essi le cause di ingiustizia e disorganizzazione.

Riscontriamo infine alcuni casi nei quali un singolo dirigente viene considerato il vero "nemico", il persecutore, mai però viene vissuta come tale la massima dirigenza o la direzione impersonalmente.

Quasi tutti gli intervistati fanno risalire la loro situazione oltre che a singole figure aziendali, invece che a persone, alla società italiana nel suo complesso. Non abbiamo affermazioni classiste, ed anzi pullulano dichiarazioni di assenteismo politico: tuttavia le istituzioni, il governo, i deputati, la classe dirigente a livello nazionale e qualche volta anche tarantino, vengono regolarmente considerati causa principale del fatto che "le cose non vanno".

Per alcuni l'accusa si stempera in un rassegnato criticismo verso gli italiani in genere, ma spesso rivela aggressività specialmente tra coloro che hanno avuto esperienze di vita all'Estero o al Nord.

4. - I soggetti disadattati manifestano nei confronti dell'esperienza sindacale un orientamento analogo a quello degli intervistati della ricerca centrale.

Quasi tutti accettano l'esperienza sindacale come positiva, ma pochissimi la vivono "dal di dentro" con atteggiamenti e comportamenti di militante.

Le opinioni sulla C.I. sono discordi : per certuni essa fa ciò che può fare sufficientemente bene, per altri è istituzionalmente debole, per alcuni è invece sostanzialmente compromessa e non fa gli interessi degli operai.

Quasi sempre lo sciopero viene ritenuto giusto, e si afferma di aver partecipato agli scioperi: in qualche caso però si sostiene che di fronte allo sciopero cede la solidarietà dei compagni di lavoro.

In pratica la scarsa coscienza conflittuale fa sì che l'esperienza sindacale non rappresenti la soluzione delle tensioni per la maggior parte dei disadattati.

Non di rado anzi la delusione per la condizione all'Italsider investe ampiamente anche l'attività sindacale.

Ciò sta a riprova del fatto, altrove accertato, che l'esperienza sindacale tipica del IV Centro non si è affermata come scarsamente

conflittuale, ma ha fatto ricorso ad uomini ed atteggiamenti che intendevano apportarvi modifiche importanti a favore dei dipendenti, nell'ambito però di un orientamento consensuale, e senza mettere in discussione la logica di fondo che presiede alla crescita dello stabilimento.

Non manca nell'accettazione espressa dai soggetti verso il fenomeno sindacale un relativo ritualismo: certe cose, come lo sciopero, vanno fatte perché giuste, perché sono un diritto, piuttosto che strumentalmente. L'azione sindacale attinge qui più alla coscienza d'identità, pilastro della cultura operaia del IV Centro, che alla coscienza di opposizione.

Va però sottolineato che tutte le esperienze individuali dei soggetti avvicinati hanno in qualche modo compreso l'esperienza del fenomeno sindacale; in pochi soltanto si è sviluppato un protagonismo individuale, per i più si è affermato un valore ancora relativamente estraneo rispetto alle scelte di ciascuno.

5. - La ricerca principale ha mostrato come l'immagine del IV Centro "stabilimento da primato", l'idea di efficienza e di grandiosità che costituisce gran parte del "messaggio Italsider", non su-

scitano aggressività o forti critiche tra gli operai.

Naturalmente su questo punto i disadattati reagiscono invece in forma diversa. La delusione per la loro esperienza mette in crisi la immagine dell'azienda, li induce a sottolineare gli aspetti negativi, a considerarla un mito che va ridimensionato.

Alcuni anzi giudicano l'affermazione che il IV Centro è da primato come un comodo espediente, un tentativo per indurre gli operai a lavorare di più.

Generalmente descrivono lo stabilimento senza segnalarne gli aspetti eccezionali, se non quando a questi si collegano esperienze negative dei lavoratori.

Tuttavia l'opacità dell'immagine non esclude che alcuni elementi di essa possano affascinare i soggetti disadattati; non di rado, ad esempio, si riscontra una notevole "passione" per gli aspetti tecnici del processo produttivo, si desidera una certa mansione in quanto permette di lavorare ad una macchina nuova ed interessante.

Quando cioè vien meno la preoccupazione di vedere il IV Centro dal punto di vista dei rapporti tra le categorie, degli individui, dei problemi professionali e così via, ma emerge l'esperienza fenomenica dell'organizzazione produttiva, degli impianti, delle dimen-

sioni fisiche, il giudizio diventa positivo.

6. - Passando a parlare degli atteggiamenti di fronte alla propria mansione, notiamo che i disadattati riducono ma non capovolgono l'orientamento generale.

Gran parte degli intervistati considera la propria mansione assai al di sotto delle proprie capacità e aspira a svolgere compiti più impegnativi.

Alcuni, come si è visto, appaiono legati ad una concezione del lavoro come "mestiere" e perciò rifiutano nella propria mansione la "routine", la genericità, e il fatto che sia regolata dall'esterno.

Non è tuttavia alle caratteristiche intrinseche del lavoro che va l'attenzione dei soggetti; piuttosto essi guardano alla valutazione che di esso dà l'azienda ed alle condizioni ambientali in cui si svolge.

Quanto al primo punto essi si rivelano ambivalenti nei confronti della responsabilità collegata con il compito lavorativo: per un verso essi vogliono lavori di maggior responsabilità e prestigio e sentono troppo limitato il proprio apporto, per altro verso e forse più chiaramente essi temono i lavori di maggior responsabilità, dal

momento che considerano ingiusto il sistema di ricompense messo in atto dall'azienda, e che perciò la responsabilità è qualcosa che schiaccia piuttosto che un fatto di prestigio o fonte di gratificazioni.

Notiamo inoltre una sensibilità estrema, quasi dominante, verso le condizioni fisico ambientali in cui si svolge il lavoro: la polvere, il caldo, tutto ciò che comporta fatica ed usura fisica è oggetto di protesta. In particolare il timore della malattia e dell'incidente risulta assai diffuso: essi mettono infatti in gioco quella sicurezza del futuro che resta malgrado tutto la più immediata aspirazione.

In nessun caso possiamo affermare che il processo di disadattamento si è sviluppato a partire dalle condizioni di lavoro; però, come per gli operai della ricerca centrale, tutti gli elementi negativi che accompagnano il lavoro sono sofferti e puntualmente ricordati e "messi in conto" dai nostri soggetti, ogni qualvolta vengano richiesti di un giudizio globale sul proprio lavoro.

In più rileviamo tra i disadattati una insofferenza alle situazioni lavorative che comportano isolamento (ad esempio i gruisti).

Nel complesso possiamo affermare che la mansione lavorativa è il punto di contatto tra uomo ed azienda dove, nei casi considerati, il disadattamento si fa meno sentire.

Il disadattamento incide pesantemente invece sull'accettazione dell'organizzazione del tempo (ritmo di lavoro ecc.) e dell'organizzazione gerarchico-burocratica.

I turni, le pause, gli orari, sono elementi costanti di contestazione del disadattato che cerca di rivendicare un proprio "ritmo" contro quello aziendale.

Per cui sono frequenti la resistenza al turno di notte, l'assenza ingiustificata, il prendersi autonomamente delle pause durante le otto ore.

Quando inevitabilmente la punizione giunge a segnare questa vicenda le reazioni sono diverse. In non pochi casi la punizione viene sdrammatizzata, non sembra avere la sia pur minima conseguenza. Altre volte viene spiegata come un episodio che si inscrive, a fianco di tanti altri, in un quadro di ingiustizie patite. Quasi mai (due casi soli) rappresenta un fatto umiliante nella carriera di un "buon operaio", e suscita sensi di colpa o reazioni violente.

Sarebbe probabilmente avventato il considerare le resistenze alla organizzazione come resistenze culturali, difficoltà cioè a rispettare gli orari ed i turni in sé, a farli coincidere con la sistemazione

della propria vita extra-aziendale, fissata su regole che non sono conciliabili con quelle della società industriale.

Almeno nella razionalizzazione successiva degli intervistati la cosa appare più mediata e complessa. L'orario, il turno, la presenza continua, il non distrarsi sul lavoro, non sono per l'operaio imperativi che non riesce a seguire, sono piuttosto sacrifici troppo pesanti rispetto a ciò che egli riceve in cambio dall'azienda.

Di fatto il rifiuto non assume mai forme frontali e drammatiche; al contrario il soggetto tende ad inserire, il meno palesemente possibile, nella routine lavorativa alcuni suoi accorgimenti, alcuni alleggerimenti, tentando di giungere ad un compromesso accettabile senza spezzare i vincoli tra lui e l'azienda.

7. - Per i soggetti avvicinati il rapporto tra azienda e tempo fuori dell'azienda è condizionato sostanzialmente dal rapporto retribuzione-bisogni.

E' la negatività di quest'ultimo, matrice di delusioni e di comportamenti devianti, a provocare un giudizio sostanzialmente negativo sul tempo libero.

Per altro i nostri soggetti sono generalmente assai ricchi di a-

spettative e di impegno sia per le famiglie, sia altresì per la propria crescita personale fuori dell'azienda. Non mancano interessi culturali, tentativi di investire nel tempo libero le energie che l'azienda suscita e frustra insieme. Il grigiore è frutto dei condizionamenti economici, delle non rare difficoltà di intendersi con la moglie o con i parenti, dello stacco eccessivo tra aspettative e realizzazioni.

Emerge anche qui una forte attesa per i figli, che nel disadattato assume a volte un valore di rivalsa.

A margine notiamo la frequenza di hobbies e di impegni di carattere artistico; il circolo Italsider ha indubbiamente suscitato aspirazioni ma il solo punto dove si può parlare di un vero e proprio "successo" delle iniziative organizzate per il tempo libero resta il torneo di calcio.

Le interviste naturalmente offrono un quadro piuttosto ricco dei rapporti affettivi familiari e non familiari; purtroppo la difficoltà del confronto con la ricerca centrale su questo punto, e l'estrema personalizzazione dei dati rendono impossibile un'analisi in questa sede.

8. - Al fine di concludere con alcune considerazioni d'ordine generale, cerchiamo di vedere quali sono i tratti caratteristici dei fenomeni di disadattamento rilevati con questa indagine.

Tenendo presente che il nostro campione è semplicemente esplorativo e non vuole essere rappresentativo, anche perché sarebbe assurdo voler delineare l'universo dei lavoratori disadattati del IV Centro, possiamo affermare che i fenomeni di disadattamento rilevati non si riducono a resistenze di una popolazione culturalmente immatura ad accettare un fatto industriale di grosse proporzioni e di indubbia modernità.

I disadattati non rappresentano al IV Centro i residui di una mentalità e di una cultura che inutilmente tenta di opporsi al processo di industrializzazione, né semplicemente personalità passive o rassegnate, destinate a rifluire ai margini della logica aziendale.

La creatività dei soggetti avvicinati, la ricchezza dei loro spunti d'analisi e proprio l'intensità delle loro delusioni, ci inducono a diverse valutazioni.

Si ha sovente l'impressione che le difficoltà siano proprio derivate dall'incapacità della struttura di impiegare le energie e gli investimenti personali dei soggetti. Fuori dell'azienda è la retribu-

zione a non andare di pari passo con i desideri che il processo di modernizzazione va sviluppando, dentro l'azienda la routine, le difficoltà di carriera, gli aspetti negativi delle relazioni umane, frustrano la coscienza delle proprie capacità e la ricerca di rapporti personalizzati.

La costante sottovalutazione della personalità, tipica dell'azienda, il necessario formalizzarsi dei rapporti, non suscitano nella maggior parte dei lavoratori fenomeni di vero e proprio disadattamento, trovano un equilibrio personale. Disadattati sono appunto quanti non pervengono o perdono questo equilibrio: ciò significa però che essi non sono "casi a parte" , un gruppo già in partenza diversificato,ma piuttosto le vittime che un processo di industrializzazione accelerata e grandiosa comporta quasi automaticamente. Ci troviamo di fronte ad un fenomeno intimamente connesso con lo sviluppo del IV Centro, e il disadattamento di alcuni è radicato nelle difficoltà che a tutti sono comuni.

L'elemento caratteristico resta appunto il fatto che il disadattamento è proprio di personalità sostanzialmente attive e ricche di energie. La loro vicenda non trova tanto soluzione nello svilupparsi di rapporti aggressivi verso presunti "nemici", né in un atteggia-

mento conflittuale ideologizzato, ma dà luogo ad una profonda ambivalenza verso l'azienda, che resta pur sempre al centro degli interessi.

La diffusa propensione ad andarsene ma nel contempo la coscienza di ciò che si può perdere sono appunto i due estremi dell'ambivalenza: un nodo che spesso viene sciolto soltanto o da una opportunità inaspettata (il posto altrove procurato da un parente, un concorso statale andato bene...) o dal licenziamento.

* * *

Cap. XI

C O N C L U S I O N I

* * *

6322/67/i

Giunti al punto di concludere la nostra esposizione, ci sembra anzitutto opportuno richiamare l'oggetto della ricerca; questa aveva come centro d'interesse la figura dell'operaio dell'Italsider, il gruppo operaio nei suoi problemi di adattamento rispetto alla realtà aziendale e di soddisfazione per la nuova occupazione. Gli strumenti predisposti per la realizzazione della ricerca, l'insieme dei dati raccolti, ed i criteri di elaborazione adottati ci consentono di affermare che i problemi professionali e le caratteristiche socio-culturali dell'operaio del IV Centro siderurgico sono stati ampiamente sondati ed interpretati; inoltre - specie con le indagini collaterali su altre figure (dirigenti, leaders sindacali, operai "disadattati") e sulle famiglie dei lavoratori - abbiamo potuto rilevare situazioni ed atteggiamenti che completano il campo di indagine della ricerca sugli operai e che ci forniscono un quadro sufficientemente esauriente dell'ambiente aziendale.

Questa ricerca - come ogni altra condotta con metodo propriamente sociologico - ha avuto il suo punto di riferimento in un insieme di i

potesi. Tra di esse spicca quella di ordine generale, secondo la quale la gente del Sud e così gli operai dell'Italsider - sensibili al processo di trasformazione in atto nelle zone industrializzate del paese - svilupperebbero nei confronti di queste una vera e propria "socializzazione anticipatoria", che comporta il rifiuto dello stile di vita dei luoghi di origine e l'assimilazione delle mete e dei comportamenti delle aree sviluppate, ove tenderebbero a stabilirsi. In tale situazione l'arrivo dell'Italsider avrebbe rappresentato una grande occasione, un evento eccezionale che consentiva di realizzare in loco quello che diversamente veniva conseguito con l'esperienza migratoria (1).

Le nostre ipotesi - come già si è detto nel corso dei vari capitoli - non hanno trovato piena conferma nei risultati della ricerca. Ad esempio - rispetto all'ipotesi generale - gli operai dell'Italsider, piuttosto che sviluppare un atteggiamento configurabile nella "socializzazione anticipatoria" verso le zone più evolute ed industrializzate del paese, dimostrano di recepire il senso e la portata delle trasformazioni in atto anche nel loro ambiente. Da qui, rispetto alle

(1) L'esplicazione e la declinazione di detta ipotesi sono ampiamente descritte nel cap. II.

previsioni, un sentimento di maggior distacco verso il Nord e di maggior apprezzamento dell'ambiente tarantino. Conseguentemente, essi non hanno vissuto l'Italsider come la grande occasione per cambiare stile di vita; l'Italsider, invece, ha rappresentato una scelta positiva, ragionata, opportuna, ma non affascinante in se stessa e nella quale sono confluite soprattutto motivazioni di ordine funzionale (di tipo economico-professionale) e meno motivazioni squisitamente culturali (relative alle condizioni umane e sociali).

Il fatto che le nostre ipotesi siano state verificate solo in parte e su alcuni punti siano state rigettate dalla realtà che si veniva esplorando, non ha bloccato il meccanismo esplicativo. Infatti la negazione di un'ipotesi formulata correttamente, altro non è se non il "rimettere in gioco" l'alternativa latente nell'ipotesi stessa, alternativa che già era stata sondata dai ricercatori in fase preliminare. Così la non soddisfacente tenuta dell'ipotesi "socializzazione anticipatoria" ci ha immediatamente prospettato la possibilità di spiegare gli atteggiamenti di fondo dei lavoratori Italsider sulla base di aspirazioni diffuse alla mobilità professionale piuttosto che ad un mutamento culturale.

In questa logica il significato della nostra ricerca si evidenzia chiaramente. Essa non rappresenta solamente un tentativo sistematico per conoscere la realtà sociale dell'azienda ed i problemi dei suoi dipendenti, come è consueto negli studi empirici di sociologia industriale; essa, nel nostro caso, serve a demistificare ricorrenti valutazioni che consistono soprattutto nel tentativo di interpretare le questioni emergenti dall'incontro fra una realtà industriale tra le più avanzate sul piano produttivo ed organizzativo ed un tipo di manodopera che doveva essere espressione di un ambiente ai margini del processo di sviluppo del nostro paese.

In primo luogo il "mito" dell'Italsider come grande azienda, moderna e dinamica, che si inserisce assai faticosamente in un contesto arretrato culturalmente, in un contesto impreparato ad accoglierla. La nostra ricerca ha dimostrato che, se sono state molte le difficoltà organizzative e procedurali, non altrettanto si può dire della manodopera, dimostratasi aperta alle innovazioni e consapevole sotto molti aspetti della logica del lavoro industriale.
In secondo luogo l'idea, assai diffusa, che gli operai dell'Italsider portassero inevitabilmente il peso di una cultura e di esperienze rurali, ambedue contrastanti con i requisiti necessari al lavoratore si

derurgico. In effetti noi abbiamo visto che gran parte degli intervistati non provengono direttamente dall'ambiente tradizionalmente rurale del Mezzogiorno d'Italia: le stesse caratteristiche della città di Taranto e le esperienze da loro compiute dimostrano che non siamo di fronte al normale passaggio - normale nelle aree che si avviano a uscire dalle situazioni di sottosviluppo - di manodopera dall'agricoltura all'industria con i tipici problemi socio-culturali connessi a questo processo. Certo i nostri intervistati conservano tratti culturali propri dell'ambiente meridionale ma si deve sottolineare che essi hanno lavorato - prima della nuova occupazione - in settori extra-agricoli, molti sono stati al Nord o all'estero, spesso mostrano di avere avvertito o recepito i mutamenti in atto nella società italiana.

Inoltre richiamiamo la valutazione, spesso ripetuta, che il buon rendimento degli operai - da tutti riconosciuto e da alcuni con senso di sorpresa - sia dovuto semplicemente alla loro buona volontà, alla loro umiltà, alla preoccupazione di non perdere il posto di lavoro. A ricerca conclusa è nostra profonda convinzione che il soddisfacente adattamento al nuovo lavoro non è solamente il risultato di buone qualità sul piano umano ma, invece, la conseguenza di una indubbia capacità di intendere il nuovo, capacità che va dalla consapevolezza di o

perare in una delle aziende più avanzate nel settore siderurgico alla convinzione che l'acquisizione di preparazione professionale rappresenta un elemento fondamentale per l'operaio di oggi.

Infine confutiamo la visione del rapporto filiale che i dipendenti tenderebbero a stabilire con l'azienda, la "grande mamma" che dovrebbe provvedere ai molteplici bisogni dei suoi addetti. Infatti, i nostri intervistati rivolgono all'Italsider richieste relative alla ricompensa della loro prestazione (miglioramenti salariali, minore faticosità del lavoro, servizi intra-aziendali, rispetto e considerazione) e, senza dimostrare una spiccata propensione al paternalismo, reclamano iniziative per la comunità che si giustificano con la situazione di carenza delle infrastrutture pubbliche (ad esempio, nel campo dei trasporti). Aggiungiamo anche che tali richieste si traducono, generalmente, in sollecitazioni collettive nei confronti dell'organismo rappresentativo e del sindacato.

Se confrontiamo le ricorrenti valutazioni sopra accennate con i risultati della nostra ricerca osserviamo che, rispetto alle previsioni, gli operai dell'Italsider appaiono spesso una realtà umana e sociale ricca di interessi, proiettata verso il futuro, avvertita dalla

logica del mondo industriale e della peculiarità della loro azienda. Essi sono entrati al IV Centro con le motivazioni normali nel mondo operaio - desiderio di sicurezza e di buoni salari - ma, nel contempo, dimostrano di valutare e di vivere la nuova occupazione come una tappa importante sul piano professionale ed esistenziale. Il motivo della sicurezza del posto di lavoro - elemento primario delle aspirazioni espresse - non esclude motivazioni ed interessi più dinamici: in diversi momenti della ricerca si constata che moltissimi soggetti hanno una forte consapevolezza dell'importanza del loro ruolo, valorizzano la necessità delle conoscenze professionali, giungono ad una visione ottimistica delle opportunità offerte dalla società in sviluppo, non appaiono schiacciati dalla logorante routine quotidiana.

Non solo le garanzie ottenute per la sicurezza, ma anche queste disposizioni - in parte innate, in parte prodotte dall'esperienza diretta - hanno portato gli operai dell'Italsider a raggiungere un grado di adattamento e di rendimento che è oggi ritenuto soddisfacente da parte di tutte le componenti aziendali. Le difficoltà tipiche del primo contatto con la nuova realtà - fatto abbastanza comune - sono in gran parte assorbite e specie quelle difficoltà che attengono agli aspetti "disumanizzanti" della dimensione dello stabilimento e dello

apparato organizzativo. Rimangono presenti e intensamente percepiti i problemi propri della condizione "strutturale" dell'operaio, nel senso che ora brevemente esporremo.

Per quanto riguarda la remunerazione, gli interessati dimostrano di possedere una buona conoscenza della situazione salariale dell' Italsider in rapporto alle altre aziende della zona e ad altri stabilimenti Italsider. Molti di essi, pur non avendo ipotizzato di percepire "salari favolosi", appaiono insoddisfatti degli attuali livelli retributivi. La causa della effettiva modestia dei salari non viene fatta tanto risalire allo squilibrio fra salario e prestazione, quanto all'elevato costo della vita e, aggiungiamo noi, alla lievitazione dei bisogni. Tutto ciò se da un lato non provoca spesso aggressività o delusioni nei confronti dell'Italsider, dall'altro rende particolarmente drammatico lo scarto fra possibilità economiche e desideri. A poco vale obiettare che in qualsiasi ambiente di lavoro il tasso di insoddisfazione sui salari è presumibilmente elevato: resta comunque il dato di fatto che questa è la situazione nell'ambiente da noi studiato, e, inoltre, la stessa presenza dell'Italsider ha favorito una dinamica di nuove esigenze e di consumi aggiunti, dalla quale oggi

non si può realisticamente prescindere. Infatti lo stupore di qualcuno di fronte alla insoddisfazione di operai che usufruiscono di consumi nuovi e tipici delle zone industriali, non tien conto del fatto che i modelli di riferimento non sono più quelli tradizionali.

Uno dei risultati più interessanti della nostra ricerca è relativo al rapporto fra soddisfazione salariale e interesse professionale: in moltissimi soggetti questi due aspetti sono tenuti distinti e il primo non compromette un orientamento positivo verso il secondo. Abbiamo già detto dell'importanza attribuita alla mansione svolta; sottolineiamo la diffusissima considerazione della istruzione, della preparazione e dell'esperienza professionale. Gli operai dell'Italsider - dimostrando di aver interiorizzato il "messaggio" della azienda - si sentono attratti dal proprio lavoro, ne mettono in luce gli aspetti interessanti, comprendono che l'efficienza e la razionalità sono requisiti necessari della produzione industriale.

Detto orientamento si riflette in un altro risultato assai significativo : contro le nostre stesse previsioni, la grande maggioranza degli intervistati non mostra insofferenza verso la struttura organizzativa e verso l'ordinamento gerarchico e non sembra soffrire partico-

larmente per la disciplina, la regolamentazione del lavoro, il controllo dei capi, gli orari rigidi. Ciò conferma la buona disponibilità degli stessi nei confronti dell'azienda moderna e della sua logica funzionale. E' questo un tratto fondamentale della maturità di questa manodopera, maturità che si palesa nella direzione appena detta ma, ugualmente, nella definizione delle loro condizioni di lavoro.

Infatti questa manodopera sente intensamente il peso della faticosità della prestazione e il disagio provocato dai "turni", lamenta le condizioni ambientali di disagio (polvere, caldo, freddo), non sottovaluta né si nasconde i rischi di infortunio del lavoro siderurgico,è convinta che il ritmo di lavoro sia elevato ed a volte impossibile.A questo si aggiunga la sensazione di poter essere facilmente sostituiti, dato che non contrasta con l'autostima dimostrata ma si rapporta ad una valutazione realistica del mercato del lavoro. L'elemento faticosità (preso in senso lato) costituisce forse il principale "problema aperto" della condizione operaia all'Italsider e su di esso si riscontra - in numerose domande - un alto grado di consenso fra gli interessati. I risultati ottenuti su questo punto trovano una loro spiccata significatività anche nel fatto che essi non erano nelle nostre previsioni e non sono ritrovabili nelle dichiarazioni dei diri-

genti dello stabilimento.

Nei rapporti con i dirigenti e con i capi-turno, gli operai dell'Italsider mostrano una spiccata propensione a ricercare contatti diretti e di tipo primario. Questa inclinazione, comune alle più diverse situazioni industriali, può risultare qui particolarmente accentuata e, forse, riflettere un dato tradizionale della cultura del Mezzogiorno. D'altra parte l'esaltazione dei rapporti cordiali ed aperti viene espressamente sottoscritta dagli stessi dirigenti e ritorna anche nell'"idea" di dirigente proposta dai leaders sindacali.

In concreto molti soggetti non riescono a realizzare questo tipo di rapporti con i dirigenti a causa della dimensione dello stabilimento e della articolata gerarchia dei ruoli. Essi tuttavia non sembrano sviluppare sentimenti di aggressività verso i responsabili dell'azienda, ai quali invece, vengono contestate le richieste eccessive che pongono alla prestazione operaia. Ritorna a questo punto il tema della faticosità e dei ritmi sostenuti di lavoro (attribuiti principalmente alla ristrettezza degli organici). Gli intervistati non fanno mancare la loro stima nei confronti dei dirigenti per quanto attiene alla valutazione delle loro capacità professionali ed allo spirito di dedizione verso l'azienda.

La ricerca di rapporti primari è particolarmente praticata nei confronti del capo-turno. Ciò non solo perché questa figura è costantemente a contatto con gli operai, ma anche perché essa svolge una funzione che è ritenuta assai importante; il capo-turno rappresenta, infatti, un punto di riferimento per quanto riguarda numerose questioni, come principalmente l'assegnazione di "classe". Molti soggetti dichiarano di intrattenere rapporti soddisfacenti con il capo-turno; altri no, ma in ambedue i casi non sembra emergere aggressività verso questa figura.

La mancanza di aggressività si ritrova ugualmente nei capi-turno rispetto agli operai. I primi appaiono un gruppo sostanzialmente più eterogeneo dei secondi, sia per precedenti esperienze professionali, sia per tratti propriamente culturali. L'occupazione all'Italsider di Taranto è da essi valutata come sostanzialmente positiva e gratificante sul piano dell'interesse del lavoro, della accumulazione delle conoscenze, del rapporto fra prestazione e responsabilità. Non mancano tuttavia motivi di insoddisfazione, come i seguenti: molti soggetti ritengono di percepire un salario inadeguato rispetto ai meriti (mentre, come si ricorderà, gli operai tendevano piuttosto a stabilire il rapporto salario-bisogni); mol-

ti valutano la prescrizione del loro ruolo (così come viene presentata dalla direzione) eccessivamente impegnativa e difficilmente realizzabile; non pochi ritengono di essere ormai all'apice della carriera e ciò crea un senso di scontento specie fra coloro che hanno un titolo di studio o che avevano già ricoperto la posizione di capo prima di venire all'Italsider.

Tornando agli operai e considerandone i comportamenti collettivi, abbiamo in primo luogo questi due risultati : gli intervistati dimostrano di avere una forte coscienza di identità con il gruppo e di percepire i legami solidaristici e gli interessi che sono connessi ai lavoratori dipendenti in generale, alle maestranze Italsider in particolare; essi accettano e sostengono la presenza ed il ruolo del sindacato al quale affidano compiti istituzionali di migliorare le loro condizioni economiche e normative.

Solo alcuni si mostrano consapevoli della natura associativa dell'esperienza sindacale; molti altri, invece, non partecipano alle vicende ed ai problemi sindacali e sembrano considerare questa esperienza come un dato di fatto, come una istituzione che svolga necessariamente e quasi automaticamente i compiti sopra indicati.

Questa tendenza da un lato li porta a sottoporre i rappresentanti operai a forti e pressanti aspettative e dall'altro lato li induce a valutare il loro operare prevalentemente in termini di risultati ottenuti.

Gli operai dell'Italsider, inoltre, pur manifestando un forte spirito solidaristico e partecipando ai momenti più espressivi della vita sindacale come le azioni di sciopero, non sembra abbiano una spiccata vocazione conflittuale e una conseguente coscienza di opposizione, non avvertono netti contrasti con i gruppi e le categorie sociali che hanno interessi diversi rispetto ai loro. A nostro giudizio le spiegazioni più convincenti di questo, sotto certi aspetti, imprevedibile atteggiamento vanno cercate nei seguenti punti: nel fatto che i nostri intervistati danno un giudizio ottimistico della società industriale e sono convinti che le condizioni miglioreranno per tutti nel futuro; nel particolare clima aziendale sostanzialmente disposto ad accettare la legittimità delle aspirazioni operaie e dell'azione collettiva promossa dal sindacato (come appare dalle dichiarazioni dei dirigenti e dagli orientamenti dei capi-turno su questi temi). In altre parole la visione fiduciosa del progresso della società e la struttura delle relazioni industriali del IV Centro non

sottolineano drammaticamente alcune fasi dell'adesione alla logica sindacale e rappresentano due fattori determinanti dei sentimenti solidaristici ma scarsamente conflittuali.

L'argomento del tempo libero risulta particolarmente interessante per lavoratori con un forte impegno professionale e che vivono in un ambiente con profondi mutamenti in atto. Infatti per i nostri intervistati il tempo libero non coincide semplicemente con il riposo: essi lo intendono come un aspetto della loro vita pieno di significato, come una meta da conseguire in modo soddisfacente, come una realtà esistenziale che ha una sua autonomia ed è oggetto di forti aspirazioni.

Questa visione ideale del tempo libero non sempre è oggi realizzabile nella pratica quotidiana; non pochi soggetti, a questo proposito, manifestano la loro insoddisfazione: essi lamentano le scarse disponibilità finanziarie e l'insufficienza di tempo libero vero e proprio. Le forme di vita e quindi di consumo a cui tendono, come a nuovi valori, gli operai di Taranto non si scostano ormai dai modelli tipici delle aree evolute: beni di consumo durevole, mezzi di comunicazione di massa. Né la parallela fortissima

aspirazione a condurre una vita familiare intensa in una casa confortevole, contrasta con la forza innovativa dei desideri centrati sul tempo libero. I due elementi hanno infatti entrambi un significato nuovo, la famiglia come i consumi, dal momento che la prima (in genere famiglia coniugale) sperimenta attraverso i secondi una diversa dinamica affettiva.

L'adesione ai consumi propri delle aree urbano-industriali non deve essere valutata come un fatto irrazionale, come un tributo pagato alla moda nei suoi aspetti vistosi e transeunti; questa tendenza è comune ed implicita in ogni ambiente che si apre ai modelli della cultura industriale e fa di essi il quadro di riferimento. D'altra parte la diffusione di certi beni di consumo durevole (lavatrice, televisore, ecc.) non va sopravvalutata e non deve indurci ad ignorare il carattere in parte emblematico di tali beni, il significato di proiezione verso un domani migliore che essi assumono. Infatti, accanto a tali punte di "modernità", sta una reale vita quotidiana intrisa di rinunce, di scarsità, di oculato utilizzo delle poche risorse disponibili nelle voci fondamentali di ogni bilancio familiare (vitto, vestiario, alloggio).

Un punto emerge con spiccata attenzione: la preoccupazione per

l'avvenire dei figli, preoccupazione che si concentra soprattutto nella meta condivisa dell'istruzione, della scuola, della preparazione professionale.

Nelle pagine che precedono, abbiamo tentato di presentare in sintesi le situazioni, le attitudini e gli orientamenti di quello che potremmo chiamare l'operaio tipico dell'Italsider, colui che esprime i tratti professionali, sociali e culturali del gruppo.

Il tipo di operaio, che qui emerge, corrisponde a quanto di più comune, diffuso e costante si può trovare nella manodopera del IV Centro e, insieme, costituisce una figura nuova, scoperta dalla nostra ricerca, distante dalla rappresentazione implicita nelle valutazioni ricorrenti e sopra criticate.

Questo tipo di lavoratore non rispecchia ovviamente la totalità delle situazioni, non può cogliere il profilo delle singole personalità, non esclude l'esistenza di gruppi specifici con tendenze e atteggiamenti particolari.

Ad esempio, l'appartenenza alle diverse "classi", pur non alterando il quadro offerto, differenzia spesso i soggetti avvicinati. Si può notare, infatti, nelle "classi" alte un realismo nella definizio

ne delle situazioni che non è riscontrabile negli altri operai; gli appartenenti alle "classi" medie, invece, appaiono sovente i più depressi e i più negativi, forse perché hanno risolto certi problemi essenziali (come la sicurezza del posto) ma nel contempo vedono scarse possibilità di miglioramento della loro posizione professionale nel futuro; nelle "classi" basse troviamo molti soggetti assunti da poco tempo, con aspettative allo stato embrionale che si riflettono in un certo ottimismo riscontrato in numerose occasioni.

La nostra analisi può, in ogni modo, ritenersi esauriente se ricordiamo che - accanto alla figura tipica, che si declina nelle diverse collocazioni di "classe" - altre due figure possono essere individuate.

Da una parte ritroviamo persone che - pur avendo molti aspetti in comune con i compagni di lavoro - si distinguono da essi per una spiccata tendenza alla mobilità e per aspirazioni più dinamiche. Essi - come si è detto nel cap. III - anche se non hanno ragioni sufficienti per sentirsi frustrati, ritengono di essere sacrificati nell'attuale situazione aziendale. Questa però è collegata ad un distacco nei confronti dell'ambiente : i due fatti li portano ad assumere come desiderabile il trasferimento in zone ritenute più ricche

di opportunità e di gratificazioni.

Dalla parte opposta abbiamo soggetti che non sono riusciti a superare col tempo le difficoltà dello impact iniziale, che si ritengono vittime della logica produttivistica, che danno una definizione negativa della situazione Italsider, che non sanno trovare un equilibrio fra il ruolo lavorativo e le appartenenze extra-aziendali, che hanno riscontrato un troppo forte scarto fra le aspettative progettate ed i risultati conseguiti, che hanno vicissitudini personali difficilmente valutate o valutabili all'interno della logica aziendale. Questi soggetti si ritrovano normalmente nell'area dei "disadattati" con manifestazioni particolarmente accentuate, come dimostra la nostra indagine su di essi condotta, ma è probabile che i segni del disadattamento siano presenti - sia pure in tono ridotto - in altre personalità.

In conclusione possiamo sicuramente sostenere che l'incontro fra l'Italsider e la sua manodopera operaia si è svolto fino ad oggi in modo sostanzialmente positivo. I problemi ancora "aperti"non mancano qui come in ogni altra situazione aziendale e sarebbe illusorio pensare che si possa giungere ad un punto nel quale non vi

saranno più problemi.

La dinamica sociale dell'azienda industriale è sempre una realtà " a due facce ", realtà che contempla motivi di consenso e motivi di tensione e i secondi non sono necessariamente il risultato di una cattiva gestione direzionale o la conseguenza dell'immaturità delle maestranze.

Questo principio vale anche nel caso dell'Italsider, ove i problemi dell'inizio non sono ancora tutti risolti e già si presentano quelli del futuro. Infatti questo futuro dipenderà notevolmente dalla politica e dalle scelte della dirigenza e ugualmente dall'evolversi della coscienza operaia e dell'azione delle loro organizzazioni sindacali: tuttavia altre variabili potranno intervenire e sono destinate ad influire in un contesto socio-economico e culturale in profonda trasformazione.

In questa prospettiva un fatto è già oggi sufficientemente accertato: l'arrivo dell'Italsider a Taranto, più che essersi configurato come un evento drammatico e pressante di rottura nei confronti dell'ambiente, ha voluto dire mettere in luce, scoprire, valorizzare potenzialità che erano già nell'ambiente, ha voluto dire mettere tali potenzialità in contrasto dialettico con i forti residui di un

passato che è ormai irrimediabilmente tale. Forse questo giudizio non si addice a tutte le componenti sociali della comunità tarantina, ma è comunque vero e provato per il mondo operaio, per coloro che più direttamente sono stati chiamati a sostenere ed interiorizzare la portata ed il significato di questa grande iniziativa industriale.

***

A P P E N D I C E

***

6322/67/i

A) QUESTIONARIO RICERCA OPERAI

1.1. In che anno è stato assunto all'Italsider ?

ATTENZIONE !

/ Da qui in avanti tutto ciò che è scritto fra parentesi quadra non va letto all'intervistato /.

/ dal 1959 al 1963 1
dal 1964 al 1966 2

1.2. Che lavoro svolgeva prima di venire all'Italsider ?
/ agricoltura e pesca 1
marittimi 2
industria 3
commercio 4
edilizia 5
altri settori 6 /

1.3. Prima di essere assunto all'Italsider, ha mai lavorato al Nord o all'estero ?
/ SI, al Nord 1
SI, all'estero 2
SI, in entrambi 3
No o solo in Marina mercantile 4 /

1.4. Ha mai pensato di stabilirsi a vivere al Nord ?
/ SI 1
NO 2
dubbioso 3 /

./.

1.4.1. [In tutti e tre i casi] perché ?

SI _____

NO _____

dubbioso _____

1.5. Adesso che è all'Italsider, pensa ancora di stabilirsi al Nord ?

[SI 1

NO 2

qualche volta 3

incerto nella scelta 4]

1.5.1. [In tutti e tre i casi] perché ?

SI _____

NO _____

qualche volta _____

1.6. Ritiene che il Nord sia più moderno e civile del Sud ?

[SI 1

NO 2

solo in parte 3

incerto nella scelta 4]

1.6.1. [In tutti e tre i casi] perché ?

SI _____

NO _____

solo in parte _____

1.7. E' cambiato qualcosa a Taranto negli ultimi anni ?

SI	1
NO	2
dubbioso	3

1.7.1. Che cosa è cambiato ?

1.8. Venendo a parlare del lavoro, le sembra che i dipendenti di una azienda grande e moderna stiano meglio degli altri? e che vantaggi hanno ?

[non stanno meglio	1]

1.9. Quali sono, a suo giudizio, le caratteristiche principali di una azienda grande e moderna ?

1.10. Secondo Lei è importante trovar lavoro in un'azienda che appartiene allo Stato o grosso modo tutte le aziende si equivalgono per l'operaio ?

Stato	1
tutte le aziende	2
indifferente	3
(non so	4)

[Se "Stato"] perché ? _____

2.1. Per quali motivi ha chiesto di essere assunto all'Italsider ?

[lavoro sicuro e garantito	1
non essere più disoccupato o sottoccupato	2
cambiare vita	3
lavoro moderno (più pulito, più leggero, più rispettato, più dignitoso)	4
lavoro più pagato	5
carriera	6
cambiare mestiere o settore	7
altre	8]

2.2. Attraverso quale strada ha trovato il suo posto all'Italsider ?

2.3. Per quali ragioni ritiene di essere stato fra quelli scelti dall'Italsider ?

perché occorreva molta manodopera	1
perché giovane e sano	2
per la mia abilità professionale	3
per il mio titolo di studio	4
per raccomandazioni	5
per il buon esito nella selezione	6
non so	7

2.4. Come ha saputo che stava sorgendo a Taranto il quarto centro siderurgico ?

RAI-TV	1
giornali	2
dichiarazioni di autorità, comizi, manifesti murali	3
riunioni di associazioni	4
amici o parenti	5
l'ha visto	6
varie	7

2.5. Cosa si diceva allora dell'Italsider ?

S.R. ( )

2.6. Ha un'idea di quante persone erano occupate nella costruzione di questo stabilimento ?

- 10.000	1
10-20.000	2
20-30.000	3
+ 30.000	4
non lo so	5

2.7. Lei sa vero di chi è l'Italsider? a chi appartiene ?

è

2.8. Secondo alcuni "l'Italsider di Taranto è tra le prime aziende d'Europa", altri invece dicono che "l'Italsider di Taranto è sì una grossa azienda ma come parecchie altre in Italia e all'estero".
Lei è d'accordo con :

i primi o con	1
i secondi	2
S.R.	3

2.9. Nei primi mesi di lavoro all'Italsider si sentiva spaesato o a proprio agio ?

spaesato	1
a suo agio	2
incerto	3

2.10. Comunque, cosa aveva trovato di diverso rispetto a quello che pensava ?

faticosità del lavoro	1
lavoro eccessivamente regolamentato (Job evaluation ecc.)	2
scarsa retribuzione	3
scarse possibilità di carriera	4
negativi rapporti umani (in particolare con i capi)	5
"disumanità" dell'azienda (es. dimensioni)	6
nulla	7

aspetti positivi :

(segue)

./.

1° _____

2° _____

3° _____

2.11. Se dopo i primi mesi le avessero proposto un altro lavoro fuori dall'Italsider, egualmente pagato, lo avrebbe accettato ?

SI	1
NO	2
Non so	3

E oggi ?

SI	1
NO	2
Non so	3

3.1. Qui all'Italsider i salari sono in genere superiori o inferiori rispetto a quelli delle altre aziende della zona?

superiori	1
inferiori	2
uguali	3
non so	4

3.1.1. E rispetto ad altre aziende siderurgiche italiane, come Cornigliano o Bagnoli ?

superiori	1
inferiori per l'assetto zonale	2
inferiori per altre ragioni	3
uguali	4
non so	5

3.2. Venendo all'Italsider Lei si aspettava un salario superiore o inferiore rispetto a quello preso ?

superiore	1
inferiore	2
uguale o pressappoco	3

3.3. Oggi Lei è soddisfatto del suo salario ?

soddisfatto	1
abbastanza soddisfatto	2
insoddisfatto	3
molto insoddisfatto	4

3.4. Qui all'Italsider ci sono reparti nei quali i dipendenti sono in genere più pagati ?

SI	1
NO	2
Non so	3

3.4.1. [Se "Si"] quali sono tali reparti ?

3.4.2. [Sempre se "Si"], Lei ritiene giuste queste differenze ?

SI	1
NO	2
indeciso	3

3.5. Secondo Lei, deve essere pagato meglio :

l'operaio che ha più responsabilità,	1
quello che fa un lavoro più faticoso	2
o quello che ha più istruzione professionale ?	3
in modo uguale	4
non saprei	5

3.6. Senta : "I capi-turno ed i capi-reparto sono più pagati degli operai, perché hanno forti responsabilità verso la produzione ed in genere hanno una buona competenza tecnica".
Lei ritiene che le differenze di salario fra capi ed operai qui all'Italsider siano :

ragionevoli	1
o eccessive ?	2
troppo modeste	3
non saprei	4

3.7. Qui all'Italsider quando qualcosa va male, tutti rischiano, anche i dirigenti (per esempio possono venir trasferiti o licenziati), oppure ne soffrono prevalentemente gli operai ?

tutti rischiano	1
prevalentemente gli operai :	2
solo gli operai	3
a seconda dei casi	4
non saprei	5

3.8. Lei sa come vengono fissati in questa azienda i salari degli operai ?
*

l'intervistato riconosce l'esistenza di un metodo di analisi e di valutazione del lavoro	1
l'intervistato fa semplicemente riferimento alla situazione di fatto (classi, "piazze", ecc.)	2
l'intervistato non sa o dà risposte sbagliate (es. cottimo)	3
S.R.	4

3.9. Ora vorrei il suo parere sul sistema delle "piazze":

* a) "è un sistema che, pur non essendo perfetto, permette di stabilire i salari in base al lavoro svolto e senza preferenze per nessuno";

oppure :

b) "è un sistema che vuole essere moderno e preciso ma in realtà non valuta come dovrebbe il lavoro svolto e non impedisce preferenze per qualcuno".

1° caso = a)	1
2° caso = b)	2
non so	3

3.10. Inoltre vuol dirmi se è d'accordo o no con queste frasi :

	d'accordo	no	incerto
1) il sistema di retribuzione Italsider vi garantisce una certa sicurezza di salario ?	1	2	3
2) è un sistema che vi fa sentire solo un numero ?	1	2	3
3) è un sistema che vi permette di essere più indipendente dal capo	1	2	3
4) è un sistema col quale diventa difficile migliorare la posizione in azienda ?	1	2	3
5) è un sistema che vi consente di sapere quale è esattamente il vostro compito lavorativo	1	2	3
6) è un sistema troppo complicato e difficile da capire?	1	2	3

3.11. Secondo Lei il salario degli operai :
andrebbe stabilito dal capo che vede concretamente il lavoro di ciascuno 1
oppure dalla direzione del personale sulla base di criteri generali e obiettivi ? 2
/ incerto nella scelta / 3 /

3.12. Quando un lavoro è stato valutato male, è facile o difficile correggere l'errore; ad esempio, modificare la classe ?
/ è facile 1
è difficile 2
incerto 3 /

3.12.1. Quando un operaio ritiene che la classe che gli è stata assegnata non corrisponde al suo lavoro effettivo, a chi si rivolge ?
/ capo turno 1
C.I. o comitato paritetico 2
capo reparto o dirigenti 3
ufficio personale 4
altri : _____
_____ 5/
_____

3.12.2. In tal caso ritiene che vi siano buone probabilità di ottenere soddisfazione alla propria richiesta ?
/ SI 1
NO 2
scarsa 3
non so 4 /

3.13. Lei ritiene che sia meglio:
un salario fisso mensile 1
oppure un salario ad incentivo 2
[in caso di perplessità dell'intervistato aggiungere : che varia a seconda del rendimento di un reparto]
[incerto 3]

3.13.1. [In ogni caso] perché ?
salario fisso _____

_____

salario ad incentivo _____

_____

incerto _____

_____

3.13.2. Nel Suo reparto, ci sono incentivi ?
[SI 1
NO 2
non so 3]

3.13.3. Gli incentivi invogliano concretamente gli operai a produrre di più ?
[SI 1
NO 2]

altro _____

_____

3.14. Per un salario più elevato, Lei sarebbe disposto ad accelerare l'attuale ritmo di lavoro ?
[SI 1
NO 2
dubbioso 3]

6322/67/i

3.15. Secondo Lei chi può decidere :

	il capo-turno	l'uff. person.	Direz. Taran-to	Direz. gener.	il go ver-no	al-tri
Un passaggio di cate-goria o una promozione						
Un aumento generale dei salari nell'azien-da						
Un aumento degli incen tivi						
Un miglioramento delle condizioni di lavoro (es. turni, orari, ec-cetera)						
note						

3.15.1. La Commissione Interna può intervenire per miglio-rare le retribuzioni ?

SI 1
Molte volte 2
qualche volta 3
no 4
non so 5

3.16. Lei pensa che i salari degli operai siano stati otte-nuti attraverso le rivendicazioni sindacali o no ?

SI 1
NO 2
solo in parte 3
non so 4

3.17. Lei ritiene che nei prossimi anni, i salari degli operai Italsider aumenteranno o resteranno pressoché gli stessi ?

/ aumenteranno 1
aumenteranno di poco 2
resteranno invariati 3
diminuiranno 4
non so 5 /

3.17.1. / In ogni caso / perché ?

aumenteranno _____

_____

aumenteranno di poco _____

_____

resteranno invariati _____

_____

diminuiranno _____

_____

3.18. Con quale "classe" Lei è stata assunta all'Italsider?

_____

3.18.1. Successivamente e fino ad oggi quali "classi" Le sono state assegnate ?

classi precedenti _____

classe di oggi _____

3.18.2. Ritiene probabile per Lei il passaggio ad una "classe" superiore ?

/ SI 1
NO 2
non so 3 /

3.18.3. [Se "Si"] perché ? _____

[Se "No"] perché ? _____

4.1. Lei che lavoro svolge ?

[ATTENZIONE ! L'intervistato deve dire il nome che la azienda assegna al suo posto; es. : colatore, laminatore, gasista, addetto piano coperchi ecc.).

_____

4.2. Ha chiesto Lei il suo attuale posto di lavoro, oppure Le è stato assegnato dai superiori ?

[chiesto 1
assegnato 2]

4.3. Mi vuol dire se il suo lavoro è :

a) sporco 1
o pulito ? 2
[così e così 3]

b) tranquillo 1
o snervante ? 2
[così e così 3]

c) rumoroso 1
o no ? 2
[così e così 3]

d) leggero 1
o faticoso ? 2]
[così e così 3]

(segue)

./.

e) pericoloso 1
o no ? 2
[così e così 3]

f) che molti altri vorrebbero fare 1
o no ? 2
[così e così 3]

g) molto caldo 1
o no ? 2
[così e così 3]

h) interessante 1
o noioso ? 2
[così e così 3]

4.3.1. [Se l'intervistato risponde "interessante"]: Lei ha detto che il suo lavoro è interessante, ebbene che cosa La interessa ?

[Se l'intervistato rispondo : "noioso"] :
Lei ha detto che il suo lavoro è noioso, ebbene che cosa lo rende noioso ?

4.4. L'attuale lavoro Le dà la possibilità di utilizzare a pieno le sue capacità ?
o crede che potrebbe fare qualcosa di più impegnativo ?
[1° caso 1
2° caso 2
incerto 3]

4.4.1. Lei sente che l'attuale lavoro Le permette di aumentare la sua preparazione professionale e le sue conoscenze nel campo della tecnica ?
[SI 1
NO 2
incerto nella scelta 3]

4.4.2. Per Lei è molto importante che il lavoro sviluppi le capacità ed aumenti la preparazione professionale dell'operaio? 1
oppure ritiene che ci sono altre cose più importanti ad esempio che il lavoro sia sicuro e non faticoso ? 2
/ dubbioso 3/

4.5. Lei ha seguito Corsi di addestramento Italsider ?
*

	corsi	affiancamento (= prova)
SI	1	3
NO	2	4

4.5.1. / Se SI Corsi / dove ?

per quanto tempo ? _____

_____

di che tipo ? _____

_____

che cosa pensa di questa esperienza ? _____

_____

4.6. Se Lei andasse via dall'Italsider, pensa che l'esperienza fatta qui Le servirebbe per trovare un buon posto in un'altra azienda?

/ SI 1
NO 2
poco 3
non so 4/

4.6.1. Ma Lei che cosa intende per un buon posto di lavoro ?

_____

4.7. Col suo lavoro Lei ha l'impressione di fare qualcosa di importante o no ?

- importante 1
- non importante 2
- non so 3

4.7.1. Perché ? _____

4.8. Lei deve fare attenzione al lavoro continuamente oppure può pensare ad altre cose mentre lavora ?

- continuamente 1
- quasi tutto il tempo 2
- pensare ad altre cose 3

4.8.1. Durante il suo turno di lavoro ci sono interruzioni o momenti di sosta. Ce li vuole descrivere ?

_____

4.9. Che cosa la stanca e la preoccupa di più nel suo lavoro ?

- il pericolo di incidenti 1
- il rumore continuo 2
- la forte responsabilità 3
- il caldo e le correnti d'aria 4
- il controllo del capo 5
- troppe cose da fare in poco tempo 6
- il fare sempre le stesse cose 7
- il dover lavorare da solo 8
- altre 9

4.10. Qual è il turno migliore, per Lei ?

- mattino 1
- pomeriggio 2
- notte 3
- nessuno in particolare 4

Perché ?

mattino : _____

pomeriggio : _____

notte : _____

4.10.1. Si dice spesso che il lavoro di notte è il più faticoso.
Lei ritiene che ci si possa abituare 1
o non ci si abitua mai ? 2
[non saprei 3]

4.11. Di questi servizi quali, a Suo parere, funzionano meno bene qui all'Italsider ?
(Attenzione ! mostrare il cartellino e invitare l'intervistato a segnalare tre risposte).

spogliatoio	1
docce	2
gabinetti	3
distribuzione bevande	4
pronto soccorso e infermeria	5
riscaldamento e ventilazione	6
vestiario e materiale di protezione	7
pulizia	8

4.11.1. Di che cos'altro sente la necessità ?

4.12. A suo giudizio qui all'Italsider ciò che pesa di più è la fatica del lavoro, il caldo, la polvere e l'ambiente oppure pesa di più la disciplina, il controllo dei capi, gli orari rigidi e così via.

1ª situazione	1
2ª situazione	2
entrambi	3
[incerto	4]

4.13. Il suo lavoro, per ritmo e velocità, è tale che rispecchia una delle situazioni che ora Le indico ?
(Attenzione ! mostrare il cartellino)

a) anche se mi impegno al massimo quasi mai riesco a fare tutto quello che c'è da fare 1
b) per fare tutto devo impegnarmi al massimo, però ce la faccio 2
c) devo lavorare piuttosto in fretta ma arrivo facilmente a fare tutto 3
d) il mio lavoro non richiede uno sforzo di velocità 4
[non so 5]

4.13.1. Nel suo reparto il ritmo di lavoro potrebbe essere modificato dai capi e dai tecnici 1
oppure resta sempre quello perché è necessariamente imposto dalla lavorazione siderurgica ? 2
[non saprei 3]

4.14. Nel Suo lavoro, Lei :
agisce con attrezzi e con le mani ? 1
manovra una macchina ? 2
segue o controlla un impianto o una macchina automatica? 3

4.15. Lei pensa di essere difficilmente sostituibile nello svolgimento del suo lavoro 1
oppure ritiene che sia facile, per l'azienda, assumere qualcun'altro in grado di sostituirla ? 2
[non saprei 3]

4.16. Se commette un errore nel suo lavoro, le conseguenze per l'azienda e per le persone sono gravi o no ?
[gravissime : pericolo per impianti e persone 1
gravi : danni e perdite economiche per la azienda 2
relativamente gravi : intralci e perdite di tempo 3
non rilevanti o trascurabili 4
non saprei 5]

4.17. Pensa che il suo lavoro nel prossimo futuro possa diventare ancora più meccanizzato, nel senso che le macchine si sostituiranno via via al lavoro e all'iniziativa dell'uomo ?

- già automatizzato 1
- automazione 2
- non automatizzabile 3
- non so 4

4.17.1. Lei ritiene che con l'automazione possano migliorare le condizioni di lavoro e le conoscenze tecniche dell'operaio ?

- SI 1
- NO 2
- incerto 3
- S.R. 4

Se "SI" perché _____

Se "NO" perché _____

4.17.2. Pensa che :

a) "l'automazione, mettendo le macchine al posto dell'uomo, provochi disoccupazione"

oppure pensa che :

b) "l'automazione migliorando le condizioni di lavoro permetta agli operai di lavorare meno ore"

- a) 1
- b) 2
- non saprei 3

4.18. Lei è arrivato a farsi un'idea precisa del funzionamento del suo reparto e del ciclo di produzione dell'Italsider?

- SI 1
- NO 2
- solo in parte 3

(segue)

[A chi risponde "no" e"solo in parte" alla precedente domanda]: Le interesserebbe conoscere il funzionamento del suo reparto e della produzione ?

[SI 1
NO 2
incerto 3]

4.18. [A Tutti] : Ma Lei ritiene che l'azienda sarebbe favorevole a far conoscere ai suoi operai queste cose ?

[SI 1
NO 2
non saprei 3]

4.19. Da quando lavora qui all'Italsider, ha mai avuto infortuni o incidenti ?

[mai 1
SI, una volta 2
SI, due volte 3
SI, più volte 4]

4.19.1. [se "SI"] : Per questo infortunio (se più di uno per il più grave) quanti giorni è rimasto assente dal lavoro?

[nessun giorno 1
da 1 a 3 2
da 4 a 10 3
da 11 a 30 4
più di 30 5]

4.19.2. [Sempre se "SI"]: Questo infortunio da quali cause è stato provocato ?

[da una mia mancata osservanza delle norme antinfortunistiche 1
da una mia disattenzione 2
dagli impianti difettosi 3
da una mancata osservanza delle norme antinfortunistiche da parte dell'azienda 4
dalla disattenzione o dagli errori di altri (compagni, ecc.) 5
altre ragioni 6]

4.19.3. Lei ritiene che il lavoro all'Italsider di Taranto sia particolarmente pericoloso oppure che i rischi siano quelli normali di ogni altra azienda siderurgica ?

particolarmente pericoloso	1
rischi normali	2
non so	3

4.19.4. Secondo Lei, gli operai, qui all'Italsider, seguono le norme antinfortunistiche o no ?

SI	1
NO	2
così così	3

E l'azienda ?

SI	1
NO	2
così così	3

4.20. Nel 1966, eccetto le ferie e i conguagli, quanti giorni è rimasto assente dal lavoro ?

nessun giorno	1
da 1 a 7	2
da 8 a 20	3
oltre i 20	4

4.20.1. Quali sono stati i motivi di queste assenze ?

malattie o infortuni	1
impegni di famiglia	2
impedimenti vari (guasti all'auto, ecc.)	3
altri lavori	4
altri _____	5

4.20.2. Quando un operaio sta assente dal lavoro, quali sono le conseguenze per i suoi compagni di lavoro ?

devono aumentare il loro ritmo di lavoro	1
sono obbligati a fare straordinari	2
nessuna conseguenza	3
altre	4

4.20.3. Chi sta assente spesso, come viene giudicato dai compagni di lavoro ?

con aperta critica, con avversione	1
con comprensione	2
con indifferenza	3
difficoltà di giudicare	4
incerto	5

4.21. Quali mezzi di trasporto usa per venire allo stabilimento ?

a piedi	1
auto propria	2
auto di amici	3
bicicletta	4
moto	5
trasporti pubblici	6

4.21.1. Complessivamente, sommando i tempi di trasporto casa-Italsider e viceversa, ogni giorno quanto tempo impiega per andare e tornare dal lavoro ?

meno di ½ ora	1
da ½ a 1 ora	2
da 1 a 2 ore	3
da 2 a 3 ore	4
oltre le 3 ore	5

4.21.2. Secondo Lei chi si dovrebbe occupare del trasporto dei dipendenti Italsider ?

l'azienda	1
l'Amministrazione pubblica	2
compagnie private	3
i dipendenti con i mezzi propri	4
non saprei	5

4.21.3. Da quando esce di casa per andare al lavoro a quando vi ritorna, quante ore passano complessivamente ?

tra le 8 e le 10 ore	1
oltre le 10 fino alle 12 ore	2
più di 12 ore	3

4.22. In genere una azienda grande e moderna dovrebbe limitarsi a pensare al salario ed alle condizioni di lavoro dei dipendenti o dovrebbe anche preoccuparsi dei bisogni del lavoratore fuori dal lavoro (ad es. : iniziative per il tempo libero, per le famiglie, ecc.).

1° caso	1
2° caso o entrambi	2
incerto	3

4.23. Delle seguenti iniziative messe in atto dall'Italsider di quali è soddisfatto e di quali insoddisfatto ?

	insoddisfatto	soddisfatto	indifferente	non lo sa non le conosce
servizio sociale di fabbrica (assistenti sociali)	1	2	3	4
attività ricreative e culturali (il "Circolo Italsider", ecc.)	1	2	3	4
colonie per i bambini	1	2	3	4
abitazioni per i dipendenti	1	2	3	4

5.1. Il capo-turno chiede il Suo parere per quanto riguarda lo andamento del lavoro e della produzione ?

SI, spesso	1
SI, talvolta	2
molto raramente	3
mai	4

5.1.1. Fra Lei ed il suo capo-turno c'è una certa confidenza, una certa cordialità di rapporti ?

SI	1
NO	2
incerto	3

5.1.2. Il suo capo-turno di dov'è ?

[Taranto o provincia 1
Meridione 2
Settentrione e Centro 3
non so 4]

5.1.3. Nelle aziende accade che talvolta i capi si considerino soprattutto i rappresentanti della direzione e stiano dalla sua parte; talvolta invece i capi stanno più dalla parte degli operai.
Qui all'Italsider i capi come si comportano ?

[i capi stanno più dalla parte della direzione 1
i capi stanno più dalla parte degli operai 2
i capi tengono una posizione intermedia 3
eventuali eccezioni 4

5.1.4. Secondo Lei come dev'essere un buon capo ?

[chi ha competenza tecnica 1
chi sa organizzare le cose e risolvere i problemi 2
chi ha interesse dei problemi umani e sociali dei dipendenti 3
chi sa comandare 4
altre _____ 5]

5.1.5. Le capita spesso di fare reclami per questioni di lavoro presso il capo-turno ?

[SI, spesso 1
SI, raramente 2
NO, mai 3]

5.1.5.1. [Se "SI"] E di che tipo sono i reclami ? .....

5.1.6. Per passaggi di classe, trasferimenti ed altre agevolazioni Lei su chi può contare ?

[capo-turno 1
capo reparto 2
capo sezione 3
direzione del personale 4
Commissione Interna 5
nessuno 6
altri _____ 7]

5.1.7. In genere il comportamento del capo-turno nei suoi confronti è giusto o talvolta non lo è ?

giusto sempre	1
giusto nella maggior parte dei casi	2
raramente giusto	3
spesso ingiusto	4
sempre ingiusto	5

5.1.7.1. Quando un dipendente ritiene ingiusto il comportamento del capo-turno a chi si rivolge per avere ragione ?

al capo-turno stesso	1
al capo reparto, al capo sezione, ecc.	2
all'ufficio personale	3
alla Commissione Interna	4
a nessuno	5

5.1.7.2. Questi reclami hanno un esito positivo ?

SI	1
raramente	2
mai	3

5.1.8. A Suo parere i capi dell'Italsider hanno una retribuzione ed un trattamento che compensa il loro lavoro e la loro responsabilità oppure hanno ragioni di lamentarsi e di essere scontenti ?

1° caso : contenti	1
2° caso : scontenti	2
incerto	3
non so	4

5.2. Chi visita l'Italsider di Taranto nota una atmosfera di iniziative e di impegno per rendere l'azienda sempre più efficiente ed organizzata.
A suo parere questa

è solo un'impressione, o	1
è la situazione effettiva	2

Se "situazione effettiva" questo fatto :

è dovuto all'intenzione dei dirigenti di fare della Italsider un'azienda di primato,	1

(segue)

oppure è cosa normale in ogni azienda
che funziona bene 2
/ all'una e all'altra cosa 3
non saprei 4
altre cause _____ 5/

5.3. Lei ha qualche volta occasione di parlare con dei dirigenti, ad esempio il capo-sezione ?
*
/ SI, qualche volta 1
SI, raramente 2
NO, mai 3/

5.3.1. Le sembra che tra i dirigenti e gli operai, qui alla Italsider, ci sia della fiducia o no ?
/ c'è fiducia 1
c'è un po' di fiducia 2
non c'è 3
non so 4/

5.3.1.1. / In ogni caso / Perché ?

5.3.2. La presenza di dirigenti provenienti da altre parti d'Italia ha causato od è causa di incomprensioni con i dipendenti ?
/ SI 1
NO 2
SI, solo nel passato 3
non so 4/

5.3.3. Lei ritiene che la direzione conosca le opinioni e i punti di vista degli operai sui problemi aziendali ?
/ SI, li conosce bene 1
li conosce male 2
non li conosce affatto 3
non so 4/

5.3.3.1. [Se "SI"] Lei crede che la direzione tenga conto di questo o no ?

[la direzione ne tiene conto 1
la direzione non ne tiene conto 2
incerto 3
nnn so 4]

5.3.4. I dirigenti Italsider si aspettano dagli operai che il lavoro sia bene eseguito, o anche che essi si sentano orgogliosi di appartenere alla azienda ?

[1° caso 1
2° caso o entrambi 2
non so 3]

5.3.5. Le sembra che i dirigenti dell'Italsider richiedano agli operai ciò che essi possono fare o Le sembra che talvolta si chieda l'impossibile ?

[1° caso : il possibile 1
2° caso : l'impossibile 2
incerto 3]

5.4. Lei si trova a suo agio e va d'accordo con i suoi compagni di lavoro oppure no ?

[SI, d'accordo 1
NO, in disaccordo 2
talvolta sì, talvolta no 3]

5.4.1. Quando Lei in azienda ha delle questioni da affrontare che riguardano il suo lavoro, può contare o no sulla solidarietà dei suoi compagni di turno ?

[SI, posso contare 1
NO, non posso contare 2
qualche volta 3
incerto 4]

5.4.2. Lei con i suoi comoagni, durante il lavoro o all'uscita, parla di questi argomenti :

	SI	NO
. problemi del lavoro	1	2
. sindacato	1	2
. problemi familiari	1	2
. politica	1	2
. sport	1	2
. spettacoli, TV, cinema	1	2
. amici	1	2
. automobili	1	2

6.1. Al giorno d'oggi è possibile - per chi ha buona volontà ed intelligenza - migliorare la propria posizione sociale oppure, raramente si riesce ad emergere ?

è possibile 1
raramente 2
non so 3

6.2. Le sembra che oggi vi sia più uguaglianza di una volta oppure le differenze sociali tra ricchi e poveri, istruiti e non istruiti, etc. sono ancora forti ?

forti disuguaglianze 1
meno forti di una volta 2
disuguaglianze inesistenti 3

6.3. A suo parere gli operai italiani hanno problemi e interessi comuni o no ?

SI 1
NO 2
non so 3

6.3.1. Lei ritiene che in <u>pratica</u> vi sia solidarietà tra gli operai dell'industria in Italia ?

SI 1
NO 2
non so 3

6.3.2. In particolare, qui all'Italsider, gli operai si comportano solidalmente o no ?

SI	1
NO	2
non so	3

6.4. Lei ritiene che oggi si possa ancora dire che : contadini, operai, edili hanno interessi comuni perché sono tutti lavoratori ?

SI	1
NO	2
a seconda dei casi	3
non so	4

6.5. Secondo Lei, c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai ?

SI	1
NO	2
non saprei	3

6.5.1. [Se "SI"] chi ?

6.6. Ora le elencherò alcune categorie di persone : Lei dovrebbe dirmi per ciascuna categoria se, rispetto al lavoro che svolge, ha una posizione economica e sociale, giusta, privilegiata o sacrificata

	Giusto	Troppo (privilegiato)	Troppo poco (sacrificato)
impiegati dell'industria			
braccianti			
professionisti (es.medici, avvocati)			
operai			
impiegati statali			
marittimi			
commercianti			
militari di carriera			
industriali e dirig.industria			
insegnanti			

6.7. Secondo Lei la condizione dell'operaio tra 10 anni sarà molto migliore di quella attuale o resterà sempre la stessa ?

molto migliore	1
un poco migliore	2
invariata	3
altro	4
non so	5

6.8. Senta, la gente si può dividere in tanti modi, alti e bassi, buoni e cattivi eco.; se Lei dovesse dividere gli italiani in due parti quale delle divisioni qui elencate sceglierebbe ?

Del Nord e del Sud	1
onesti e disonesti	2
istruiti e non istruiti	3
capitalisti e proletari	4
di destra e di sinistra	5

6.9. Quando gli operai dicono di volere più giustizia sociale che cosa vogliono in realtà ?

più soldi	1
meno ore di lavoro	2
meno fatica	3
lavoro più bello	4
più potere	5
più libertà	6
varie	7

6.10. Oggi un laviratore ha più possibilità di migliorare la propria condizione cambiando mestiere e venendo fuori dalla classe operaia oppure dandosi da fare perché tutta la classe migliori ?

cambiando mestiere	1
tutta la classe migliori	2
non saprei	3

6.11. C'è chi sostiene che il lavoro siderurgico non è un lavoro come gli altri perché la siderurgia sta alla base di molti altri settori produttivi e quindi ogni operaio siderurgico dovrebbe essere orgoglioso del suo posto.

Lei ritiene che ciò sia vero	1
o, invece, che rappresenti un pretesto per invogliare gli operai a lavorare di più ?	2
non saprei	3

7.1. Secondo Lei a cosa serve il sindacato ?
*

7.1.1. [a chi risponde : a nulla o a poco]: Perché ?

7.2. Lei segue l'attività del Sindacato ?

[per nulla	1
poco	2
abbastanza	3
quotidianamente	4
sono un attivista	5]

7.3. Lei è iscritto a un Sindacato ?

SI	1
NO	2

7.3.1. [Se "SI"] vuol dirci a quale sindacato è iscritto ?

CISL	1
CGIL	2
UIL	3
non risponde	4

7.4. Quali sono gli effetti e le conseguenze positive della presenza del sindacato qui a Taranto ?
[non ce ne sono 1]

7.4.1. e quelle negative ?
[non ce ne sono 1]

7.5. Nel suo reparto vi sono degli operai che si interessano più degli altri delle condizioni di lavoro, che danno informazioni, che discutono spesso i problemi sindacali ?
[SI 1
NO 2]

7.5.1. In genere queste persone Le sembra che svolgono un compito utile a tutti ?
[SI 1
NO 2
non so 3]

7.6. Lei pensa che generalmente gli scioperi :

a) siano necessari 1
o inutili ? 2
[non so 3]

b) portino a buoni risultati 1
o siano dannosi 2
[non so 3]

c) siano pochi o 1
troppi 2
[non so 3]

7.7. Lei pensa che la Commissione Interna Italsider abbia fino ad oggi difeso abbastanza bene gli interessi degli operai o no ?
[SI 1
NO 2
non so 3]

7.7.1. [in ogni caso] perché ?

7.8. Se Le proponessero di fare parte della Commissione Interna Lei accetterebbe ?

[SI 1
NO 2
Non so 3]

7.8.1. [Se "sì"] Perché ?
[Se "no"] Perché ?

7.9. Gli attuali membri di Commissione Interna, secondo Lei, perché si sono candidati ?

[ambizione personale 1
sollecitazione del sindacato 2
per solidarietà c/compagni lavoro 3
per avere vantaggi 4
perché spinti dai partiti 5
non so 6
altri 7]

7.10. Lei riesce facilmente a mettersi in contatto con la Commissione Interna ?

SI, facilmente 1
NO 2

7.10.1. [Se "SI"] Come ?
[Se "NO"] Perché ?

7.10.2. L'ultima volta che Lei si è rivolto alla Commissione Interna, per quali ragioni l'ha fatto ?

[non mi sono mai rivolto 1]

7.11. Secondo Lei i Sindacati è bene che restino separati o dovrebbero unirsi ?

/ separati 1
uniti 2
a seconda dei casi 3
non saprei 4 /

7.12. Gli operai che si interessano di Sindacato ricevono più vantaggi o svantaggi qui in azienda ?

/ vantaggi 1
svantaggi 2
non so 3 /

Quali vantaggi ? _____

_____

Quali svantaggi ? _____

_____

7.13. A un dipendente Italsider quali di queste cose servono di più per fare carriera ?
ATTENZIONE !
(L'intervistatore faccia segnare non più di "quattro" risposte all'intervistato)

dimostrare buona volontà 1
essere raccomandati 2
essere precisi e scrupolosi 3
essere furbi e saperci fare con i capi 4
essere istruiti 5
essere amici della Commissione Interna 6
avere una buona esperienza di lavoro 7
non sentirsi solidale con i compagni di lavoro 8

8.1. Da quando lavora all'Italsider ritiene di essere tenuto più in considerazione di prima / da parenti e amici / o no ?

/ più considerato 1
meno considerato 2
come prima 3
S.R. 4 /

8.2. Se l'Arsenale cercasse manodopera, Lei pensa che molti operai dell'Italsider farebbero domanda di assunzione?

/ SI 1
NO 2
non so 3 /

/ Se "SI" / Perché ? _____

/ Se "NO" / Perché ? _____

8.3. Con il salario attuale, riesce a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico ?

/ SI 1
NO 2
a fatica 3 /

8.3.1. / In tutti i casi / Quali necessità e bisogni urgenti non riesce ancora a soddisfare ?

8.4. Vuol vedere questo cartellino e dirmi quali dei beni e servizi indicati Lei possiede ?

/ ATTENZIONE !
Intervistatore: mostrare il cartellino all'intervistato /

radio	1
televisione	2
mobilio comodo	3
servizi igienici efficienti	4
telefono	5
frigorifero	6
riscaldamento	7
spazio in casa a sufficienza	8
giornali e libri	9
lavatrice	10

8.5. Lei possiede un'automobile ?

SI 1
NO 2

/ Se "SI" / perché l'ha acquistata ?

_____

./.

[Se "NO"] pensa di poterla acquistare presto ?
SI 1
NO 2
[A tutti] pensa che oggi l'automobile sia un lusso 1
una necessità, o una esigenza ? 2
[non so 3]

8.6. C'è qualcosa che si propone di acquistare prima di altre appena ne avrà la possibilità ?

8.6.1. Cosa desidererebbe di più per il futuro dei suoi figli, sia che ne abbia sia che ne avrà ?

8.7. Lei complessivamente si ritiene soddisfatto o insoddisfatto di come trascorre il suo tempo libero dopo il lavoro ?
[soddisfatto 1
insoddisfatto 2
incerto 3]
Perché ? : [soddisfatto] _____
_____
[insoddisfatto] _____
_____
[incerto] _____
_____

8.8. Le sembra che in questi ultimi anni sia cambiato per gli operai qui a Taranto il modo di trascorrere le ore libere, i giorni di riposo o le ferie ?
[SI 1
NO 2
incerto 3]

8.8.1. [Se "SI"] E in che cosa ? _____

8.9. Che cosa Le piace di più fare dopo il lavoro ed oltre al tempo dedicato alla famiglia ?

8.9.1. Quando non lavora, quali di queste cose Lei fa solitamente la domenica ?
ATTENZIONE !
(mostrare il cartellino all'intervistato)

cinema	1
manifestazioni sportive	2
visite ad amici e parenti	3
messa	4
gite e passeggio	5
bar, ballo ecc.	6
lettura	7
altre	8

8.10. Se Lei avesse più tempo a disposizione e non dovesse fare i turni, Le piacerebbe impegnarsi in qualche altro lavoro ?

SI	1
NO	2
incerto	3

Se "SI" perché ? _____

Se "NO" perché ? _____

8.11. Se Lei potesse scegliere, preferirebbe guadagnare di più

lavorando lo stesso numero di ore	1
oppure	
guadagnare lo stesso lavorando meno ore e senza turni ?	2
non saprei	3

8.12. Dati fissi

Coniugato	1
N. coniugato	2
Figli sì	1
Figli no	2

N. Figli _____

Reparto _____

B) QUESTIONARIO RICERCA CAPI-TURNO

1.1. In che anno è entrato all'Italsider di Taranto ?
anno: _____

1.2. Era già prima dipendente Italsider ?
/ SI 1
NO 2 /

1.3. Vuole dirmi che tipo di occupazioni o impieghi ha avuto prima di entrare all'Italsider di Taranto ?

_____

_____

/ ATTENZIONE ! Sondare se l'intervistato aveva già ricoperto la posizione di capo /

_____

_____

1.3.1. / Se ha avuto occupazioni precedenti / Quali erano, rispetto a quella attuale, i vantaggi e gli svantaggi delle precedenti occupazioni ?

occupazioni	vantaggi	svantaggi
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

/ valutazione globale / _____

_____

1.4. Ha mai lavorato al Nord o all'Estero ?
/ SI al Nord 1
SI all'Estero 2
SI entrambi 3
NO 4 /

1.5. Mi vuole descrivere il suo "curriculum" scolastico ?

1.5.1. L'istruzione scolastica ricevuta le è servita per le successive esperienze di lavoro ?
SI 1
NO 2
incerto 3

1.5.1.1. Perché ?

1.6. Per quali motivi ha chiesto di essere assunto all'Italsider di Taranto ?

1.7. Per quali ragioni ritiene di essere stato fra quelli scelti dall'Italsider ?

1.8. Come ha saputo che stava sorgendo a Taranto questo centro siderurgico ?

/ RAI-TV 1
giornali 2
dichiarazioni di autorità, comizi, manifesti murali 3
amici o parenti 4
dirigenti Italsider 5
varie 6 /

1.9. Prima di venire all'Italsider di Taranto che cosa si aspettava di trovare ? Che idea si era fatta dello stabilimento ?

_____

_____

_____

/ ATTENZIONE ! Sondare gli aspetti che l'intervistato non aspettava di trovare e le eventuali ragioni di delusione /

_____

_____

2.1. A Suo parere quali sono le differenze più significative tra il IV Centro e le altre aziende siderurgiche ?

2.2. Chi ha visitato l'Italsider di Taranto ha notato una atmosfera di iniziative e di impegno per rendere l'azienda sempre più efficiente ed organizzata.
A Suo parere è questa la situazione dell'Italsider ?

- SI 1
- NO 2

./.

[Se "SI"] questo fatto :

. è dovuto all'intenzione dei dirigenti di fare dell'Italsider un'azienda di primato 1
. oppure è cosa normale in una grande azienda siderurgica 2
. (all'una o all'altra cosa 3)
. (S.R. 4)

2.3. C'è chi sostiene che il lavoro siderurgico non è un lavoro come gli altri perché la siderurgia è la produzione che sta alla base di molti altri settori produttivi e quindi ogni operaio siderurgico dovrebbe essere orgoglioso del suo posto.
Lei ritiene che questa idea sia accettabile ? 1
o, invece, rappresenti un pretesto per invogliare a lavorare di più ? 2
(non saprei 3)

2.4. L'Italsider di Taranto per dimensione, importanza e modernità è tra le prime aziende d'Europa;
oppure
l'Italsider di Taranto è una grossa azienda ma come parecchie altre in Italia e all'estero.
[tra le prime aziende d'Europa 1
come parecchie altre 2
S.R. 3]

2.5. Quali scopi particolari ha il Centro siderurgico di Taranto ?

_____

_____

_____

[ATTENZIONE ! sondare gli eventuali scopi politico-sociali]

_____

_____

_____

2.6. Si sente che l'Italsider appartiene allo Stato ?

/ SI 1
NO 2
Non so 3 /

2.6.1. / Se "SI" / perché

/ Se "NO" / perché

2.7. Che cosa è mutato a Taranto in relazione all'insediamento dell'Italsider ?

3.1. Avendone la possibilità Le piacerebbe trovare una occupazione in un'altra città ?

/ SI 1
NO 2
incerto 3 /

3.1.1. Perché ?

3.1.2. / Se "SI" / Lei desidera cambiare il tipo di lavoro o la città ?

3.2. Che mansione Le è stata assegnata quando è stato assunto all'Italsider ?

_____

_____

/ ATTENZIONE ! Specificare : qualifica, categoria, classe, mansione, reparto /

_____

_____

3.2.1. / Nel caso che non sia stato assunto subito come capo / Le era stato detto che aveva probabilità di diventare capo ?

/ SI 1
NO 2 /

3.3. Venendo a parlare del Suo lavoro attuale, Lei si ritiene soddisfatto o no ?

_____

_____

_____

./.

[ATTENZIONE! Intervistatore : sondare con metodo non direttivo le ragioni di soddisfazione e insoddisfazione]

_____

_____

3.4. Il suo lavoro Le permette di accrescere le sue conoscenze tecnico-professionali ?

SI 1
NO 2
solo in parte 3

3.4.1. [Se "SI"] Mi può fare un esempio ?

3.4.2. [Se "NO"] Per quali motivi ?

3.4.2.1. [Sempre se "NO"] E' una cosa di cui sente la mancanza ?

3.5. Il lavoro attuale, se eventualmente decidesse di cambiare azienda, La mette in condizione di trovare un buon posto altrove ?

[SI 1
NO 2
non so 3]

3.5.1. Ma che cos'è per Lei un buon posto di lavoro ?

_____

3.6. All'Italsider, in genere, i capi-turno hanno buone possibilità di carriera ?

SI 1
NO 2
non so 3

3.6.1. In che modo si svolge questa carriera ?

3.6.2. E per quanto La riguarda che possibilità pensa di avere ?

3.7. Lei ritiene che qui all'Italsider il lavoro dei capi-turno sia molto importante ?

/ SI, molto 1
SI, abbastanza 2
NO 3 /

3.7.1. Me ne vuole dire le ragioni ?

3.8. Quali sono le cose che La appassionano di più nel suo lavoro ?

3.8.1. E quali quelle che La preoccupano di più ? Perché ?

3.9. Nel Suo lavoro vi sono aspetti veramente negativi ? Quali ?

3.10. Lei pensa di essere non facilmente sostituibile nel lo svolgimento del suo lavoro ? 1
oppure ritiene che non sia difficile, per l'azienda, trovare qualcun'altro in grado di sostituirla ? 2
/ non saprei 3 /

3.11. Quali sono, a Suo parere, le qualità necessarie per essere un buon capo ?

_____

_____

_____

/ Sondare lo stereotipo :
"Buon capo si nasce o si diventa ?" /

_____

_____

_____

3.12. Quali sono i problemi più gravi nei rapporti fra capi-turno e operai qui all'Italsider ?

3.13. A Suo parere come si deve comportare un capo-turno nei confronti degli operai ?

3.14. In alcune aziende accade che i capi si considerino soprattutto i rappresentanti della direzione e stiano dalla sua parte; talvolta invece i capi stanno più dalla parte degli operai.
Qui all'Italsider i capi come si comportano ?

3.15. Le sembra che tra i dirigenti e gli operai, qui all'Italsider, ci sia della fiducia o invece della diffidenza reciproca ?

[c'è fiducia 1
c'è un po' di fiducia e un po' di diffidenza 2
c'è diffidenza 3
non so 4]

[In ogni caso] Perché ?

3.16. Vi sono state questioni sulle quali i capi-turno abbiano manifestato opinioni contrarie a quelle dei dirigenti ?

3.17. A un dipendente Italsider quali di queste cose servono di più per fare carriera ?
(ATTENZIONE ! L'intervistatore faccia segnare non più di due risposte all'intervistato)

. dimostrare buona volontà 1
. essere raccomandati 2
. essere precisi e scrupolosi 3
. essere furbi e saperci fare 4
. essere istruiti 5
. essere amici della Commissione Interna 6
. avere una buona esperienza di lavoro 7
. non sentirsi solidale con i compagni di lavoro 8

4.1. Che cosa pensa della situazione degli operai qui alla Italsider di Taranto ?

(segue)

(ATTENZIONE ! Intervistatore : sondare le ragioni di scontento degli operai, le loro ragioni di soddisfazione, gli aspetti positivi e negativi della loro situazione rispetto ad altre situazioni operaie)

Aspetti positivi : _____

_____

_____

Aspetti negativi :

_____

_____

_____

A l t r i :

_____

_____

_____

4.2. [Se non se ne è già parlato ampiamente]
Ed in particolare per quanto riguarda i salari operai, quale è la Sua opinione ?

4.3. A Suo giudizio qui all'Italsider ciò che pesa di più a gli operai è la fatica del lavoro, il caldo, la polvere e l'ambiente oppure pesa di più la disciplina, il controllo dei capi, gli orari rigidi e così via ?

1^ situazione	1
2^ situazione	2
entrambe	3
[incerto	4]

4.4. Lei ritiene che il lavoro all'Italsider di Taranto sia particolarmente pericoloso oppure che i rischi siano quelli normali di ogni altra azienda siderurgica

[particolarmente pericoloso	1
rischi normali	2
non so	3]

4.5. Secondo Lei, gli operai, qui all'Italsider, seguono le norme antinfortunistiche o no ?

[SI	1
NO	2
così così	3]

E l'azienda ?

[SI 1
NO 2
così così 3]

4.6. Si sente dire che qui all'Italsider vi è un elevato numero di assenze tra gli operai; a Suo parere da che cosa dipende ?

5.1. Lei ritiene che le differenze tra retribuzioni operaie e stipendio dei capi-turno siano :

.eccessive 1
.normali 2
. o troppo esigue 3 ?

5.1.1. [In ogni caso] Perché ?

5.2. La sua retribuzione le sembra proporzionata alla responsabilità e all'importanza del suo lavoro ?

[SI 1
NO 2
solo in parte 3]

5.3. Le differenze di retribuzione fra capi e dirigenti Le sembrano :

. eccessive 1
. normali 2
. troppo esigue 3

5.4. A Suo giudizio quali sono i vantaggi e gli svantaggi del sistema di retribuzione per classi in uso all'Italsider ? Sia per quel che riguarda i capi sia per quello che riguarda gli operai ?

	Vantaggi	Svantaggi
Capi	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
Operai	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

5.5. E per gli operai Lei ritiene che sia meglio
. un salario fisso mensile 1
. oppure un salario ad incentivo 2
. [incerto 3]

5.6. Nel Suo reparto, ci sono incentivi ?
[SI 1
NO 2
non so 3

5.6.1. [Se "SI"] questi incentivi invogliano concretamente gli operai a impegnarsi di più ?
[SI 1
NO 2
altro]

5.7. Qui all'Italsider vi sono reparti nei quali i salari sono generalmente più elevati ?
[SI 1
NO 2
non so 3]

5.7.1. (Se "SI"), quali (sono tali reparti) ?

5.7.1.1. (Sempre se "SI"), Lei ritiene giuste queste differenze?
[SI 1
NO 2
indeciso 3]

5.8. Secondo Lei, nel fissare il salario bisogna pagare meglio :
. l'operaio che ha più responsabilità 1
. quello che fa un lavoro più faticoso e disagiato 2
. o quello che ha più istruzione professionale 3
. [non saprei 4]

5.9. Quando un operaio ritiene che la classe che gli è stata assegnata non corrisponde al suo lavoro effettivo, a chi si rivolge ?
[capo-turno 1
Commissione Interna o comitato paritetico 2

(segue)

./.

capo reparto o dirigenti 3
ufficio personale 4
altri : 5

5.10. Qui all'Italsider la Commissione Interna che possibilità ha di migliorare le retribuzioni ?
/ nessuna 1
poche 2
abbastanza 3
molte 4
non so 5 /

5.11. Lei pensa che gli attuali salari Italsider siano stati ottenuti grazie ai contratti sindacali di lavoro o no ?
/ SI 1
NO 2
solo in parte 3
non so 4 /

5.12. Lei ritiene che nei prossimi anni, i salari degli operai Italsider aumenteranno o resteranno pressoché gli stessi?
/ aumenteranno molto 1
aumenteranno poco 2
resteranno invariati 3
diminuiranno 4
non so 5 /

6.1. Qui all'Italsider quando qualcosa non va, tutti rischiano, anche i dirigenti (per esempio possono venir trasferiti o licenziati), oppure ne soffrono prevalentemente gli operai ?
/ tutti rischiano 1
solo gli operai 2
solo i capi 3
non saprei e a seconda dei casi 4 /

6.2. La presenza di dirigenti provenienti da altre parti d'Italia ha causato od è causa di incomprensioni con i dipendenti ?

(segue)

./.

SI, è causa di 1
NO, non è causa di 2
solo nel passato 3
non so 4

6.3. Lei ritiene che la direzione conosca le opinioni e i punti di vista degli operai sui problemi aziendali ?
SI, li conosce bene 1
li conosce male 2
non li conosce affatto 3
non so 4

6.3.1. Se "SI" Lei crede che la direzione tenga conto di questo o no ?
la direzione ne tiene conto 1
la direzione non ne tiene conto 2
incerto 3
non so 4

6.4. I dirigenti Italsider si aspettano dagli operai che il lavoro sia bene eseguito, o anche che essi si sentano orgogliosi di appartenere alla azienda ?
1° caso 1
2° caso o entrambi 2
non so 3

6.4.1. E dai capi cosa si aspettano ?

6.4.2. Le sembra che i dirigenti dell'Italsider richiedano agli operai ciò che essi possono fare o Le sembra che talvolta si chieda l'impossibile ?
1° caso : il possibile 1
2° caso : l'impossibile 2
incerto 3

6.4.2.1. E dai capi ?

7.1. Per diventare capo-turno le è occorso un periodo di addestramento all'interno dell'organizzazione Italsider ?
SI 1
NO 2

7.1.1. Di che durata ?

7.1.2. Dove ?

7.1.3. Di che tipo ?

7.2. E attualmente continua a seguire corsi di addestramento ?

[SI 1
NO 2]

[Sondare e specificare]

[Durata] :

[Tipo] :

7.3. I corsi, sia quelli del passato, sia quelli presenti nel caso che continuino, riguardano piuttosto :

. la conduzione degli impianti ed argomenti tecnici in genere 1

. oppure la organizzazione del personale ed i rapporti con la manodopera 2

[ATTENZIONE ! Sondare il giudizio dell'intervistato sui corsi]

7.4. In questi corsi, che figura di capo la Direzione si prospetta come modello ? In altre parole, quale è l'ideale di capo per i dirigenti Italsider ?

(Sondare accuratamente la "figura ideale" e il giudizio dell'intervistato su di essa)

8.1. Al giorno d'oggi è possibile - per chi ha buona volontà ed intelligenza - migliorare la propria posizione sociale oppure, raramente si riesce ad emergere ?

è possibile	1
raramente	2
non so	3

8.2. Le sembra che oggi vi sia più uguaglianza di una volta oppure le differenze sociali tra ricchi e poveri, istruiti e non istruiti, etc. sono ancora forti ?

forti disuguaglianze	1
meno forti di una volta	2
inesistenti	3

8.3. Con quale di queste due affermazioni Lei è d'accordo :

a) "l'automazione aumenta la produzione, ma, mettendo le macchine al posto dell'uomo, provoca disoccupazione"

b) "l'automazione aumenta la produzione, migliora le condizioni di lavoro e permette agli operai di lavorare meno ore"

. a)	1
. b)	2

8.4. Lei ritiene che in <u>pratica</u> vi sia solidarietà tra gli operai dell'industria in Italia ?

SI	1
NO	2
non so	3

8.4.1. In particolare, qui all'Italsider, gli operai si comportano solidarmente o no ?

SI	1
NO	2
non so	3

8.5. Secondo Lei c'è chi si oppone al miglioramento delle condizioni degli operai ?

SI	1
NO	2
non saprei	3

8.5.1. [Se "SI"] chi ?

8.6. Ora le elencherò alcune categorie di persone : Lei dovrebbe dirmi per ciascuna categoria se, rispetto al lavoro che svolge, ha una posizione economica e sociale, giusta, privilegiata o sacrificata

	Giusto	Troppo (privil.)	Troppo poco (sacrificato)
. militari di carriera			
. braccianti			
. professionisti (es. medici, avvocati)			
. operai			
. impiegati statali			
. marittimi			
. commercianti			
. impiegati dell'industria e capi			
. industriali e dirigenti d'industria			
. insegnanti			

8.7. Secondo Lei la condizione dell'operaio tra 10 anni sarà molto migliore di quella attuale o resterà sempre la stessa ?

molto migliore	1
un poco migliore	2
invariata	3
altro	4
non so	5

8.8. Senta, la gente si può dividere in tanti modi, alti e bassi, buoni e cattivi ecc.; se Lei dovesse dividere gli italiani in due parti quale delle divisioni qui elencate sceglierebbe ?

Del Nord e del Sud	1
onesti e disonesti	2
istruiti e non istruiti	3
capitalisti e proletari	4
di destra e di sinistra	5

8.9. Quando gli operai dicono di volere più giustizia sociale che cosa vogliono in realtà ?

più soldi	1
meno ore di lavoro	2
meno fatica	3
lavoro più bello	4
più potere	5
più libertà	6
;varie	7

8.10. Oggi un lavoratore ha più possibilità di migliorare la propria condizione cambiando mestiere e venendo fuori dalla classe operaia oppure dandosi da fare perché tutta la classe migliori ?

cambiando mestiere	1
tutta la classe migliori	2
non saprei	3

9.1. Secondo Lei a cosa serve il sindacato ?

9.1.1. [a chi risponde: a nulla o a poco] : Perché ?

9.2. Lei segue l'attività del sindacato ?

per nulla	1
poco	2
abbastanza	3
quotidianamente (= attivisti)	4
sono un attivista	5

9.3. Lei è iscritto a un sindacato ?

SI 1
NO 2

9.3.1. [Se "SI"] vuol dirci a quale sindacato è iscritto ?

- CISL 1
- CGIL 2
- UIL 3
- non risponde 4

9.4. Quali sono gli effetti e le conseguenze positive della presenza del sindacato qui a Taranto ?

[non ce ne sono 1]

1. _____
2. _____
3. _____

9.4.1. E quelle negative ?

[non ce ne sono 1]

1. _____
2. _____
3. _____

9.5. In genere gli operai che si interessano più degli altri delle condizioni di lavoro, che danno informazioni, che discutono spesso i problemi sindacali, Le sembra che svolgano un compito utile a tutti ?

[SI 1
NO 2
non so 3]

9.6. Lei pensa che generalmente gli scioperi :

a) siano necessari 1
o inutili ? 2
[non so 3]

b) portino a buoni risultati 1
o siano dannosi 2
[non so 3]

./. c) siano pochi 1
o troppi 2
non so 3

9.7. Lei pensa che la Commissione Interna Italsider abbia fino ad oggi difeso abbastanza bene gli interessi degli operai o no ?
SI 1
NO 2
non so 3

9.7.1. in ogni caso perché ?
"SI" _____
"NO" _____

9.8. Se Le proponessero di fare parte della Commissione Interna Lei accetterebbe ?
SI 1
NO 2
non so 3

9.8.1. Se "SI" Perché ? _____
Se "NO" Perché ? _____

9.9. Gli attuali membri di Commissione Interna, secondo Lei, perché si sono candidati ?
ambizione personale 1
sollecitazione del sindacato 2
per solidarietà c/compagni lavoro 3
per avere vantaggi 4
perché spinti dai partiti 5
non so 6
altri _____ 7

9.10. Gli operai che si interessano di sindacato ricevono più vantaggi o svantaggi qui in azienda ?
vantaggi 1
svantaggi 2
non so 3
Quali vantaggi ? _____
_____

Quali svantaggi ? _____

_____

9.11. I capi-turno partecipano agli scioperi o no ?

_____

_____

_____

10.1. Secondo Lei una azienda grande e moderna dovrebbe limitarsi e pensare al salario ed alle condizioni di lavoro dei dipendenti o dovrebbe anche preoccuparsi dei bisogni del lavoratore fuori dal lavoro (ad es.: iniziative per il tempo libero, per le famiglie, ecc.).

1° caso	1
2° caso	2
incerto	3

10.2. Delle seguenti iniziative messe in atto dall'Italsider di quali è soddisfatto e di quali insoddisfatto ?

	insoddisfatto	soddisfatto	indifferente	S.R.
. servizio sociale di fabbrica (assistenti sociali)	1	2	3	4
. attività ricreative e culturali (il "Circolo Italsider", ecc.)	1	2	3	4
. colonie per i bambini	1	2	3	4
. abitazioni per i dipendenti	1	2	3	4

10.3. Da quando lavora all'Italsider ritiene di essere tenuto più in considerazione di prima [da parenti e amici] o no ?

più considerato	1	come prima	3
meno considerato	2	S.R.	4

10.4. Se l'Arsenale cercasse manodopera, Lei pensa che molti operai dell'Italsider farebbero domanda di assunzione ?

SI	1
NO	2
non so	3

10.4.1. [Se "SI"] Perché ?

[Se "NO"] Perché ?

10.5. Con il suo stipendio attuale, riesce a far fronte alle sue necessità ed a quelle delle persone a suo carico ?

SI	1
NO	2
con difficoltà	3

10.5.1. [In tutti i casi] Quali esigenze non riesce ancora a soddisfare ?

"SI"	"NO"	"con difficoltà"
1._____	1._____	1._____
2._____	2._____	2._____
3._____	3._____	3._____

10.6. C'è qualcosa che Le piacerebbe acquistare prima di altro, appena ne avrà la possibilità ?

10.7. Cosa desidererebbe di più per il futuro dei suoi figli, sia che ne abbia sia che ne avrà ?

10.8. Lei complessivamente si ritiene soddisfatto o insoddisfatto di come trascorre il suo tempo libero dopo il lavoro ?

soddisfatto	1
insoddisfatto	2
incerto	3

10.8.1. Perché ? : soddisfatto _____
insoddisfatto _____
incerto _____

10.9. Le sembra che in questi ultimi anni sia cambiato qui a Taranto il modo di trascorrere le ore libere, i giorni di riposo o le ferie ?

SI	1
NO	2
incerto	3

10.9.1. [Se "SI"] E in che cosa ?

10.10. Che cosa Le piace di più fare dopo il lavoro ed oltre al tempo dedicato alla famiglia ?

10.11. Quando non lavora, quali di queste cose Lei fa solitamente la domenica ?
(ATTENZIONE ! mostrare il cartellino all'intervistato)

. cinema	1
. manifestazioni sportive	2
. visite ad amici e parenti	3
. messa	4
. gite e passeggio	5
. bar, ballo ecc.	6
. lettura	7
. altre	8

10.12. Se Lei avesse più tempo a disposizione e non dovesse fare i turni, Le piacerebbe impegnarsi in qualche altro lavoro ?

SI	1
NO	2
incerto	3

10.12.1. Se "SI" perché ? _____
Se "NO" perché ? _____

CONIUGATO		NON CONIUGATO
FIGLI	SI	NO
FIGLI	Numero_____	

REPARTO: _____

CLASSE : _____

6322/67/i

C) QUESTIONARIO RICERCA FAMIGLIE OPERAIE

1. Vorrei parlare un poco con Lei dell'azienda nella quale lavora suo marito, cioè l'Italsider.

1.1. Lei pensa che sia stato importante per la gente di Taranto l'arrivo dell'Italsider ?
(ATTENZIONE ! sondare i seguenti argomenti: conoscenza iniziale Italsider, conoscenza attuale, atteggiamenti e giudizi, discorsi familiari sull'Italsider, opinioni della gente sull'Italsider).

1.2. Nella vostra famiglia cosa è cambiato da quando Suo marito è entrato all'Italsider ?
(ATTENZIONE ! sondare i seguenti argomenti: cambiamenti di abitazione o di residenza; mutamenti di abitudini, di modi di vita, di consumi, ecc.; mutamenti nell'opinione degli altri; cosa si aspettano ed eventuali delusioni).

1.3. I salari Italsider, ed in particolare quello di Suo marito, le sembrano sufficienti ai bisogni della Sua famiglia e giusti rispetto al lavoro che fanno gli operai ?
(ATTENZIONE ! : sondare i seguenti argomenti: confronto con le retribuzioni passate, con quelle di altri operai; prospettive di futuri aumenti; confronto con il costo della vita; necessità di straordinari o di lavori complementari).

(segue)

1.4. Quali sono i problemi più gravi che riguardano gli operai è dell'Italsider ed anche le loro famiglie ?
(ATTENZIONE ! : sondare i seguenti argomenti : infortuni, trasporti, turni e lavoro festivo, condizioni di lavoro, rapporti con i superiori, disciplina eccessiva, scioperi e sindacati, ecc.).

2. A questo punto vorremmo parlare un poco delle esigenze, dei desideri Suoi e della Sua famiglia.

2.1. Rispetto alla vita che si faceva nella sua famiglia paterna o in quella di suo marito che cosa c'è di diverso, cosa è cambiato nella vostra vita familiare ?
(ATTENZIONE ! : sondare i seguenti argomenti: trasformazione nei consumi, nell'uso del tempo libero, nella vita di relazione; come è vista oggi l'educazione dei figli e come li si orienta).

(segue)

2.2. Per le spese di casa è Lei a decidere o decide Suo marito oppure decidete insieme ? Quali sono le spese più grosse che incontrate ogni mese ?
(ATTENZIONE ! : sondare : modalità di decisione; peso relativo sulle entrate mensili di : alimenti, abitazione, vestiario, educazione figli, auto, beni durevoli, risparmio).

2.3. Quando in famiglia avete del tempo libero, come lo trascorrete ? che cosa fate ?
(ATTENZIONE ! : Sondare : Se il tempo libero lo si trascorre insieme; se è e per chi molto importante; in genere cosa fa ciascun componente la famiglia).

2.4. Lei sente la radio, guarda la televisione, va al cinema, legge i giornali o le riviste ? Che cosa La interessa di più ?
(ATTENZIONE! sondare : che cosa vede e cosa legge; chi in famiglia più degli altri; quali argomenti La interessano di più, quali La annoiano,ecc.).

(segue)

3. Parliamo ora di un argomento molto vivo oggi : la possibilità della donna di fare un lavoro extra-domestico.

3.1. Se si presentasse l'occasione di poter trovare un lavoro fuori casa Lei sarebbe disposta ad accettare ? In genere ritiene che sia una cosa buona per la donna lavorare fuori casa ?
(ATTENZIONE ! sondare : atteggiamenti verso il lavoro extra-domestico sia nel caso particolare sia in genere, per la donna nubile e per la donna sposata; valutazione degli atteggiamenti degli uomini su questo problema; ed inoltre sondare: la condizione attuale della donna di casa, i mutamenti intervenuti, le sue aspirazioni e i suoi problemi, ecc.).

4. Per concludere vorrei porLe alcune domande più brevi.

4.1. Per esempio, può dirmi quali di queste cose ha in casa?

. frigorifero	1
. radio	2
. T.V.	3
. giradischi	4
. macchina da cucire	5
. libri	6
. lavatrice	7
. auto	8
. moto	9
. telefono	10
. bagno o doccia	11

4.2. Lei pensa che oggi la macchina da cucire sia ancora una cosa utile per una famiglia ?

. SI 1
. NO 2
. S.R. 3

4.2.1. Perché ? : _____

4.3. E la lavatrice, è veramente necessaria in una famiglia moderna ?

. SI 1
. NO 2
. non so 3

4.3.1. Perché ? : _____

4.4. Le piace andare a far compere nei grandi magazzini tipo Standa o Upim oppure va solo dai soliti negozianti di fiducia ?

. G.M. 1
. negozianti 2
. a seconda dei casi 3

4.4.1. Perché ? _____

4.5. Avendone la possibilità, Le piacerebbe guidare l'automobile ?

. SI 1
. NO 2
. non so 3

4.6. Quando deve acquistare qualcosa come fa a scegliere la marca o il tipo di prodotto ?

_____
_____
_____
_____

(ATTENZIONE ! : sondare chi sono gli orientatori)

4.7. Lei segue la pubblicità alla radio o alla T.V. ?
- . SI, radio 1
- . SI, entrambe 2
- . SI, TV 3
- . NO 4

4.7.1. Le serve per i Suoi acquisti ?
- . SI 1
- . un po' 2
- . NO 3

4.8. Come avete trascorso le ferie dell'anno scorso ?

_____

4.8.1. Come Le piacerebbe passare le ferie avendo tempo e mezzi a sufficienza ?

_____

4.9. Quali sono i tre avvenimenti di questi ultimi tempi - tra quelli che ha sentito alla radio o visto sui rotocalchi o alla T.V. - che l'hanno colpita di più ?

1. _____
2. _____
3. _____

4.10. Le piacerebbe vivere in una grande città del Nord ?
- . SI 1
- . NO 2
- . non so 3

4.10.1. Perché ? _____

4.11. Che differenze pensa ci siano nel modo di vivere tra il Nord e questa regione ?

_____
_____
_____

[ATTENZIONE! : distinguere differenze positive e negative].

_____

_____

_____

- COMPOSIZIONE delle FAMIGLIE [viventi nell'appartamento]

Marito

Moglie

Figli 1 età.....
2 età.....
3 età.....
4 età.....
5 età.....
6 età.....
7 età.....

Padre del Marito
Madre del Marito
Padre della Moglie
Madre della Moglie
Congiunti del marito_____
Congiunti della moglie_____

N° complessivo.....

- DESCRIZIONE APPARTAMENTO -

N° locali.....

Stato [giudizio intervistatore] _____

_____

Appartamento in Affitto 1
" in Proprietà 2

Zone della città :

città vecchia	1
borgata periferica	2
borgata periferica nuova	3
Centro Nuovo	4

- FUNZIONI delle FAMIGLIE -

	Chi	Cosa fa
Lavoro extradomestico retribuito	_____	_____
Lavoro casalingo	_____	_____
Pensionati, ammalati cronici	_____	_____
Scuola	_____	_____

Età prescolastica : _____

D) TRACCIA PER LE INTERVISTE AI DIRIGENTI AZIENDALI

1. Vorrei parlare un poco con Lei di quelli che sono, e sono stati, i maggiori problemi del lavoro all'Italsider di Taranto.

1.1. In particolare dal punto di vista della conduzione del IV Centro Siderurgico, quali sono, e quali sono stati, i maggiori problemi derivanti dall'impiego della manodopera ?

1.2. Che cosa pensa Lei della manodopera operaia occupata qui alla Italsider? Qual è il Suo giudizio su di essa ?
/ ATTENZIONE ! sondare : stereotipo sull'"operaio meridionale", attaccamento "filiale" all'azienda, ecc. /

1.3. E' impressione comune che la posizione ed il ruolo dei capi-turno vengano considerati dalla direzione Italsider uno dei problemi cruciali per il buon andamento dell'azienda. A Suo parere quali sono i motivi che determinano l'emergere di questo problema ?
/ ATTENZIONE ! Sondare : figura ideale di capo, disponibilità dei capi-turno ad accettare le direttive della direzione, esito dei corsi per capi-turno, ecc. /

2. A questo punto passiamo a quei problemi che riguardano più da vicino la dirigenza.

2.1. Quali sono, secondo Lei, i requisiti richiesti al dirigente in una grande azienda moderna ? Come deve essere, insomma, un moderno manager ?

2.1.1. A Suo parere questa moderna figura di dirigente è adatta ad una azienda situata in un ambiente particolare come questo di Taranto ?

2.2. A Suo parere di che tipo dovrebbero essere le relazioni tra dirigenti e lavoratori, al fine del buon andamento dell' azienda ? Come ritiene, in particolare, che debbano evolvere i rapporti tra sindacati e dirigenti o datori di lavoro ?

/ ATTENZIONE ! sondare ruolo del sindacato in teoria; ruolo della Commissione Interna; possibilità di partecipazione dei dipendenti alle decisioni aziendali e alla gestione; giudizio sull'ultima vertenza contrattuale /

2.2.1. Qui all'Italsider di Taranto quali sono gli aspetti particolari dei rapporti tra direzione, Commissione Interna e sindacati ?

3.1. Secondo Lei si può parlare di uno "spirito Italsider", di un clima particolare di operosità e di efficienza ?

[ATTENZIONE ! Sondare chi lo vuole, come si manifesta, che resistenze incontra fra gli operai, fra i capi-turno].

[Sondare ciò che differenzia il centro di Taranto da altri centri siderurgici].

4.1. Come vede il futuro del IV Centro Siderurgico (specie per quanto attiene al rendimento degli operai ed ai loro atteggiamenti verso il lavoro e verso l'azienda) ?

E) TRACCIA PER LE INTERVISTE AI LEADERS SINDACALI

1. Vorrei parlare un poco con Lei di quelli che sono, e sono stati, i maggiori problemi del lavoro all'Italsider di Taranto.

1.1. In particolare dal punto di vista della conduzione del IV Centro Siderurgico, quali sono, e quali sono stati, i maggiori problemi derivanti dall'impiego della manodopera ?

1.2. Qual è la Sua opinione sulla manodopera dell'Italsider di Taranto ?
/ ATTENZIONE ! sondare : atteggiamenti verso il lavoro, verso la azienda, verso la C.I., verso il sindacato, spirito di solidarietà, difficoltà nell'accettazione della logica dell'efficienza, atteggiamenti "filiali" verso i superiori, eccetera /.

1.3. E' impressione comune che la posizione ed il ruolo dei capi-turno vengano considerati dalla direzione Italsider uno dei problemi cruciali per il buon andamento dell'azienda. A Suo parere quali sono i motivi che determinano l'emergere di questo problema ?
/ ATTENZIONE ! sondare : figura ideale di capo, disponibilità dei capi-turno ad accettare le direttive della direzione, esito dei corsi per capi-turno, ecc. /.

2. A questo punto passiamo a quei problemi che riguardano più da vicino la dirigenza.

2.1. Quali sono, secondo Lei, i requisiti richiesti al dirigente in una grande azienda moderna ? Come deve essere, insomma, un moderno manager ?

2.1.1. A Suo parere questa moderna figura di dirigente è adatta ad una azienda situata in un ambiente particolare come questo di Taranto ?

2.2. A Suo parere di che tipo dovrebbero essere le relazioni tra dirigenti e lavoratori, al fine del buon andamento dell'azienda ? Come ritiene, in particolare, che debbano evolvere i rapporti tra sindacati e dirigenti o datori di lavoro ?
/ ATTENZIONE ! sondare ruolo del sindacato in teoria : ruolo della Commissione Interna; possibilità di partecipazione dei dipendenti alle decisioni aziendali e alla gestione; giudizio sull'ultima vertenza contrattuale /.

2.2.1. Qui all'Italsider di Taranto quali sono gli aspetti particolari dei rapporti tra direzione, Commissione Interna e sindacati ?

3.1. Qual è il Suo parere sul funzionamento della C.I. all'Italsider di Taranto ?

4.1. Quali sono a Suo parere le maggiori rivendicazioni che saranno portate avanti dai rappresentanti dei lavoratori Italsider nel prossimo futuro ?

5. Varie.

* * *

SERVIZIO PUBBLICAZIONI DELLE COMUNITÀ EUROPEE

14752/3/68/1