



CENTRO ON LINE
STORIA E CULTURA
DELL'INDUSTRIA
il Nord Ovest dal 1850

Nebiolo. Organizzazione del lavoro
Boris Pesce

Febbraio 2009
Testo per Storiaindustria.it

Per descrivere efficacemente l'organizzazione del lavoro alla Nebiolo è necessaria una premessa: la produzione è articolata fin dagli anni Venti in tre stabilimenti: la Fonderia Ghisa, la Fabbrica Macchine e la Fonderia Caratteri. Ogni singolo stabilimento produce una parte di un'ipotetica tipografia, dall'acciaio per le macchine da stampa, alle macchine tipografiche, ai caratteri da stampa, ai tagliacarte.

Se i primi due stabilimenti seguono l'organizzazione dei moderni complessi industriali metallurgici e meccanici, per la Fonderia Caratteri bisogna invece adottare un approccio descrittivo a sé stante. Una volta descritto il funzionamento delle tre unità produttive e le principali specializzazioni che le caratterizzano segue un brevissimo quadro sull'occupazione e su quali sono le caratteristiche unificanti tutte le maestranze della Nebiolo, anche in una prospettiva storica che va dagli anni venti agli anni sessanta.

La Fonderia Ghisa deriva dalle antiche Fonderie Subalpine, si estende su 16.000 metri quadrati e si caratterizza per la produzione di fusioni in ghisa di piccolo, medio o grande formato.

Oltre a far parte del ciclo di produzione delle macchine da stampa, producendo i pezzi necessari in metallo, la fonderia lavora anche su commesse esterne per materiale ferroviario o per condutture di acqua o gas.

Nei primi anni sessanta è organizzata in sei settori, uno per ogni categoria di getti (dai più piccoli a quelli di grandissime dimensioni) e una centrale di forni cubilotti.

Tra i reparti principali rivestono particolare importanza il reparto Macchine grafiche, il reparto Anime, per conformare le anime in sabbia, il reparto Sbavatura e Finitura.

Il trasporto della ghisa fusa è in parte meccanizzato attraverso siviere pensili.

Il procedimento utilizzato per le fusioni e il Meehanite e i forni funzionano con sistema Equiblast.

A metà degli anni '50 produce circa 3000 tonnellate annue di getti, dieci anni dopo circa 10.000.

Dal punto di vista occupazionale occupa in media 250 operai.

La qualifica più diffusa sono i fonditori cui si affiancano anche formatori, sbavatori, animisti, sterratori, per un totale di 20 qualifiche differenti.

Nel corso degli anni, a differenza degli altri due stabilimenti, si assiste inoltre ad una progressiva dequalificazione della forza lavoro che vede sostituiti molti operai qualificati con i generici.

Le condizioni di lavoro, come in ogni fonderia, sono estremamente dure, la Fonderia Ghisa è descritta spesso come un girone infernale, anche se nel corso degli anni ci sono stati miglioramenti ad esempio per la prevenzione di Silicosi e Asbestosi, mediante l'introduzione di aspiratori.

Negli anni settanta la fonderia non viene più modernizzata e ristrutturata, le gravi carenze a livello di manutenzione sono una delle cause che ne determinano la chiusura nel 1977.

La Fonderia Caratteri è lo stabilimento più famoso della Nebiolo, basti pensare che per la sua presenza il quartiere Aurora di Torino era detto il quartiere dei fonditori. E' anche la sezione dell'azienda che ha subito minori modifiche nell'organizzazione del lavoro, che si svolge, seppure con molte modifiche tecnologiche, con le stesse fasi seguite dagli antichi fonditori di caratteri. La produzione è articolata secondo sette fasi: lo studio artistico dei diversi alfabeti, l'incisione delle matrici, la predisposizione delle materia prima (leghe metalliche) per la fusione, la fusione, l'abbassatura dei caratteri, la preparazione delle polizze ed infine l'imballaggio e la spedizione.

La fase di studio artistico potrebbe apparire più legata al momento di progettazione del lavoro, ma in realtà è strettamente connessa al processo produttivo in quanto è in continuo confronto con esso.

Definito graficamente il carattere si entra nella fase della sua realizzazione materiale: l'incisione delle matrici.

Il processo avviene mediante l'utilizzo della macchina utensile Pantografo, mediante la quale oltre a creare le nuove matrici si opera anche la manutenzione di quelle già esistenti. Nello stesso stabilimento è situato il reparto fusione. Il procedimento di fusione parte dalla creazione di una lega di Piombo, Stagno e Antimonio e continua con l'utilizzo della macchine fonditrici su cui lavorano i fonditori di caratteri, figura professionale molto vicina all'artigiano e i cui capi vengono chiamati

maestri o primi fonditori. Accanto alla fase di fusione ci sono continui collaudi del prodotto, sia durante che dopo la fase di lavorazione. Per adattare i caratteri alle altezze diverse che richiede il mercato, il carattere è poi inviato alla sezione Abbassatura che tramite macchine affilatrici e rettificatrici è finalmente ultimato.

Il momento successivo la “ messa in polizza ”, è la definizione del numero minimo e massimo di una singola lettera all'interno di uno specifico alfabeto, la fase è necessaria per definire quante singole lettere dovranno essere imballate. Ad esempio l'alfabeto italiano richiede poche “y”, quello inglese molte di più.

L'ultima fase, molto delicata, è l'imballaggio e la spedizione.

Gli occupati della fonderia caratteri sono in media 160, le qualifiche professionali rilevate sono 16 e tra queste figurano professioni di tradizione molto antica come i fonditori di caratteri.

Basti pensare che gli apprendisti fonditori si chiamano “allievi” e i loro capi “ maestri fonditori”. Tra i maestri fonditori della Nebiolo figurano nomi dalla fama internazionale.

La Fabbrica Macchine è lo stabilimento che ha sede per molti anni in via Boggio 26 a Torino, nel quartiere San Paolo. E' la sezione dell'azienda dove vengono costruite le macchine grafiche, il cuore della Nebiolo.

I reparti principali, negli anni sessanta, sono quello dei Torni Monfort, il reparto Frese, il reparto Montaggio, il reparto Ingranaggi e il reparto Esperienze. In questo periodo la Fabbrica Macchine occupa circa 450 dipendenti. Il reparto Montaggio si differenzia dagli altri soprattutto per la presenza del cottimo collettivo, mentre negli altri reparti è individuale. E' inoltre quello che nel corso del tempo ha subito le ristrutturazioni e modifiche dell'organizzazione del lavoro più discusse e profonde.

Lo stabilimento è sicuramente quello dove confluiscono in maggior numero le qualifiche operaie che hanno fatto grande l'azienda: tornitori, aggiustatori, fresatori, collaudatori, montatori. Insieme a queste sono state rilevate oltre 40 qualifiche differenti, che sottolineano l'estrema specializzazione di ogni singola operazione.

La Fabbrica Macchine è inoltre la più sindacalizzata e sempre all'avanguardia di tutte le rivendicazioni sindacali, soprattutto il reparto Frese.

E' altresì lo stabilimento guida di tutte le principali trattative e che spesso ha trascinato gli altri due stabilimenti, la Fonderia Ghisa e la Fonderia Caratteri (la meno sindacalizzata).

Dalla Fabbrica Macchine è inoltre uscito il nucleo principale del Consiglio di fabbrica del 1971, uno dei primi in Italia.

Dagli anni venti agli anni quaranta l'occupazione mostra una dinamica delle assunzioni e dei licenziamenti che sostanzialmente ricalca il ciclo aziendale di successi e crisi. Le qualifiche e le permanenze degli operai evidenziando alti livelli di specializzazione si discostano da altre aziende simili dell'epoca come l'Ilva o la Cogne di Aosta.

Anche il turnover appare degno di nota in quanto non è usato sul complesso della forza lavoro, ma prevalentemente nei confronti della manodopera poco qualificata, il che conferma l'importanza del capitale umano posseduto dagli operai specializzati.

Le permanenze risultano comunque relativamente lunghe, anche per gli apprendisti e per i manovali, che forse restavano nell'azienda abbastanza da acquisire il capitale umano generico spendibile sul mercato esterno del lavoro.

Le strategie di assunzione che privilegiano una manodopera qualificata emergono anche dall'analisi degli ingressi per classi di età, sono infatti nettamente più rappresentate quelle oltre i 20 anni, in particolare quella tra i 28 e i 45 anni e numerosa è anche la quota di assunti oltre i 40.

La scarsa presenza di minori, solo il 4% e una quota consistente di licenziati oltre i 60 anni conferma ulteriormente la tendenza.

Anche i dati sulle donne alla Nebiolo evidenziano la ricerca di una manodopera non generica.

La manodopera femminile, in quanto generalmente poco qualificata è del tutto marginale ed è concentrata soprattutto in alcuni reparti, come quello delle impaginatrici.

Non si riscontrano infatti dal 1920 al 1953 che 275 assunte, 176 operaie e 79 impiegate: il 5,02% del totale delle assunzioni.

Il solo periodo in cui il dato sulle risorse umane femminili risulta significativo è il periodo della seconda guerra mondiale, dal 1939 al 1945 si assiste infatti ad un cospicuo aumento delle assunzioni, con un picco nel 1942. Ma immediatamente dopo i valori tornano simili all'anteguerra.

La ragione che spiega la scarsa assunzione di donne è dunque da cercarsi nella variabile qualificazione, che sembra il criterio predominante per le assunzioni, anche a scapito dei sicuri vantaggi che le operaie donne, meno pagate, meno sindacalizzate, potevano fornire all'azienda.

La provenienza geografica evidenzia come la maggior parte degli operai provengano da Torino e provincia, che risulta essere un'ulteriore conferma della ricerca di operai specializzati, la cui provenienza da ditte di Torino era sicuramente un utile criterio di selezione all'entrata e quindi una referenza apprezzata.

Il mercato interno del lavoro preso in considerazione in quanto per la manodopera della Nebiolo esistono i presupposti fondamentali per questo tipo di mercato: elevato numero di rapporti di lavoro a lungo termine, possibilità di carriera e promozioni, evidenzia la scarsa presenza di progressioni.

In particolare pochissimi sono i casi di passaggi da operai ad impiegati o da impiegati a dirigenti, questi ultimi prevalentemente reclutati all'esterno, tramite esplicite raccomandazioni.

La scarsità di carriere fa dunque emergere con maggior forza che gli operai della Nebiolo fanno già parte di una categoria fortemente qualificata e la permanenza media di 8 anni da un'ulteriore immagine di stabilità.

Rispetto agli impiegati emerge poi una situazione in cui categorie operaie e impiegate si muovono su percorsi eterogenei. Del tutto a sé stante è poi il mercato dei dirigenti. Le carriere non sembrano dunque potersi considerare una variabile indipendente i cui destini sono in mano ai lavoratori e non al management dell'azienda.

Anche nel secondo dopoguerra si evidenzia un'impresa in cui prevalgono nettamente le maestranze specializzate, rispetto agli operai comuni; il confronto tra questi dati e quelli di uno stabilimento come la Fiat Mirafiori rende ancora più evidente il caso.

La Nebiolo, come negli anni '20, '30, '40, continua ad impostare l'organizzazione del lavoro sui dipendenti più qualificati. Dal punto di vista del percorso lavorativo, le permanenze sono lunghe, chi entra in fabbrica ha una prospettiva di lavoro che va, nella maggior parte dei casi, anche per gli operai comuni, oltre i 5 anni.

Anche nel dopoguerra il mercato interno del lavoro evidenzia possibilità di carriera piuttosto limitate e correlate soprattutto ai momenti di maggior forza del sindacato che impone le sue scelte alla direzione; quest'ultima non sembra quindi attuare una politica delle progressioni legata alla professionalità e alla carriera come incentivo. Gli unici incentivi sembrano quelli monetari.

Come negli anni precedenti pochissimi sono i passaggi da operaio a impiegato, i due mondi continuano a viaggiare su binari paralleli, nonostante le lotte comuni degli anni '70; la stessa frattura esistente nella vita lavorativa quotidiana (entrate diverse, impiegati che parlano quasi solo in piemontese, antagonismo), sembra dunque riflettersi nelle carriere.

Dal punto di vista delle politiche occupazionali, le assunzioni degli anni '50 e '60 appaiono in linea con lo sviluppo aziendale, con un aumento nei periodi floridi e una diminuzione nei periodi di crisi (si passa da un minimo di 900 operai a metà degli anni '70 al massimo di 1800 nei primi anni '60).

I tratti originali del caso Nebiolo sono soprattutto legati al turnover: molto basso negli anni '40, ad esempio rispetto a Mirafiori, ma molto più basso anche rispetto ai precedenti anni '30. Si nota invece, rispetto a Mirafiori, un rapporto simile di dimissionari/licenziati.

Gli anni '50 vedono invece un turnover complessivo più simile a quello di Mirafiori, intorno al 10%, ma la presenza alla Nebiolo, a causa della crisi aziendale del 1953, di un numero più alto di licenziati rispetto ai dimissionari.

Gli anni '60 evidenziano un andamento del rapporto tra dimissionari e licenziati, con una folta presenza di dimissionari alla fine degli anni '60 forse per l'approssimarsi della crisi dei primi anni '70.

Sono inoltre anni in cui il turnover complessivo è molto elevato, intorno al 30% e composto in prevalenza, almeno fino al 1966, da assunti. Da questa data in poi prevalgono invece i licenziati. Valori simili si osservano anche a Mirafiori, anche se in questo caso la componente prevalente del turnover sono, per tutto il decennio, le assunzioni.

Negli anni '70 i dati mostrano come, conseguentemente al blocco delle assunzioni, si verifichi il crollo del turnover, che scende al 15% ed è quasi interamente composto da licenziati.

Nel complesso si evidenzia quindi un turnover molto elevato, con valori molto alti sia in uscita che in entrata, nei momenti di crescita, un forte calo, durante i periodi di crisi; lo stesso fenomeno rilevato per gli anni '30 e '40.

La composizione del turnover per qualifiche, per età e per sesso dei dipendenti, ha ulteriormente sottolineato come la gestione della quantità della forza lavoro sia uno strumento attentamente vagliato dal management e più sensibile alle vicende interne all'azienda che al panorama complessivo del mercato del lavoro (ad esempio non si assumono donne anche se costano di meno, si licenziano con molta cautela gli operai qualificati, anche se molto sindacalizzati).

Infine, lo studio delle caratteristiche sociali come l'età e la provenienza geografica ha evidenziato sia un marcato ringiovanimento degli operai Nebiolo, che una accentuata diminuzione di operai torinesi a favore di veneti e operai del sud.

Anche i licenziamenti per fasce d'età confermano il ringiovanimento: i giovani sono l'unica classe ad avere sempre un saldo positivo tra entrati e usciti, il che conferma ulteriormente che il personale dell'azienda si è ringiovanito.

Le donne entrate alla Nebiolo dal secondo dopoguerra fino al 1975 non sono che 165, la politica di assunzione nei loro confronti non cambia rispetto agli anni precedenti; si nota tuttavia, come per gli uomini, un netto ringiovanimento delle operaie, anche se le "anziane" sono sempre una su tre.

A questa politica delle assunzioni si aggiunge che nei momenti di crisi le lavoratrici sono le prime ad essere licenziate.

Il bacino di reclutamento della Nebiolo è ancora soprattutto Torino e provincia, ma dalla metà degli anni '60 è fortissimo l'ingresso di operai del sud, soprattutto pugliesi, calabresi e siciliani, sono presenti anche veneti, anche se la loro presenza è contingente e legata alla crisi del Polesine.

La progressiva dequalificazione della forza lavoro vista a Mirafiori, non si verifica alla Nebiolo: gli operai poco qualificati sono una quota scarsamente significativa sul totale: la Nebiolo resta, fino alla fine, un'impresa di operai qualificati.



Corso Unione Sovietica, 216 - Torino
tel. 011 31 65 456 fax 011 31 68 474
info@storiaindustria.it
www.storiaindustria.it