

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO

FACOLTA' DI SCIENZE POLITICHE

CORSO DI LAUREA IN SCIENZE POLITICHE

TESI DI LAUREA

**I LAVORATORI DELLA NEBIOLO NEL SECONDO
DOPOGUERRA
(1945-1975)**

Relatore

Candidato
matricola 096917

Prof. Stefano Musso

Boris Pesce

Anno accademico 2005-2006

INDICE	pg.
INTRODUZIONE	1
CAPITOLO I	8
La Nebiolo dal 1945 al 1975	
I.1 Il secondo dopoguerra e gli anni '50	8
I.2 La Nebiolo nel boom economico e gli anni '60	19
I.3 Verso il declino: la Nebiolo nella prima metà degli anni '70.	22
CAPITOLO II	30
Le relazioni industriali alla Nebiolo	
II.1 La crisi degli anni '50	30
II.2 Il boom economico e gli anni '60	37
II.3 Gli anni delle lotte più dure: le relazioni industriali nella prima metà degli anni '70	46
CAPITOLO III	64
Gli operai della Nebiolo: caratteristiche fondamentali e quartiere operaio.	
III.1 Le qualifiche professionali e le categorie sindacali	64
III. 2 Il percorso lavorativo alla Nebiolo: i tempi di permanenza	74
III.3 Le carriere operaie	80

III.4 La selezione all'uscita: i motivi di licenziamento	84
III.5 Il quartiere dei fonditori: residenze, luoghi di aggregazione e identità, percorsi lavorativi.	89
CAPITOLO IV	106
Le assunzioni e il turnover	
IV.1 Le assunzioni	106
IV.2 Licenziamenti e turnover	108
CAPITOLO V	
Le caratteristiche anagrafiche: età, uomini e donne, provenienza geografica	
V.1 Giovani e anziani	117
V.2 Le operaie alla Nebiolo	131
V.3 Torinesi, piemontesi, immigrati: il mercato geografico del lavoro alla Nebiolo	138
CONCLUSIONI	154
APPENDICE	163
BIBLIOGRAFIA	174

INTRODUZIONE

La ricerca ha per oggetto i lavoratori dell'industria di macchine tipografiche e caratteri da stampa Nebiolo, studiati attraverso le schede del personale operaio nel periodo dal 1945 al 1975¹.

La rilevazione ha riguardato 10797 schede individuali del personale, registrate su *data-base* nella loro totalità su un arco cronologico che va dal 1920 al 1983. Le informazioni riguardano dati anagrafici dei lavoratori (nome, cognome, residenza etc.) e dati relativi alla carriera (qualifiche, progressioni, motivo di licenziamento). All'interno dell'arco cronologico si è scelto il periodo 1945-1975 perché particolarmente significativo per la storia dell'azienda e per la storia economica e sociale italiana.

¹ Le cartelle e le schede del personale, oggetto della ricerca, fanno parte di una specifica sezione dell'Archivio storico della società Nebiolo conservato presso l'Archivio storico Fiat. La particolare collocazione del fondo è spiegabile per il fatto che la grande società automobilistica è diventata azionista di maggioranza della Nebiolo nel 1976. Il fondo Nebiolo oltre che dalle schede e cartelle del personale è composto dai libri matricola dei dipendenti, dai verbali del consiglio di amministrazione dell'azienda dalle origini al 1983 e da molte altre tipologie di documentazione aziendale inerente ogni settore amministrativo dell'impresa, dagli stipendi alla produzione, agli impianti, alla corrispondenza interna ed esterna. Preme inoltre sottolineare che le difficoltà ad ottenere i permessi per lo studio di documenti personali sono state molte, e che la ricerca deve molto alla disponibilità del personale dell'Archivio storico Fiat a concedere le autorizzazioni nonché alla collaborazione nel descrivere la struttura dell'archivio, le sue peculiarità, la dislocazione dei documenti.

Focalizzare l'attenzione sui lavoratori e quindi sulle qualifiche, sui percorsi lavorativi, sulle caratteristiche sociali, pone lo studio nell'ottica della storia del lavoro.

Tenere anche conto delle strategie attuate dall'azienda in termini di politiche del personale, ovvero strategie di assunzione e licenziamenti, promozione, formazione, pone invece la ricerca nel filone della storia d'impresa, nell'ottica di un filone storiografico, nato con gli studi di Alfred D. Chandler e recepito alla fine degli anni '70 anche in Italia, che intende analizzare l'azienda come centro in cui si incontrano relazioni industriali, conflitti, percorsi professionali, strategie d'impresa, rapporti tra impresa e territorio.

Sul versante della storia del lavoro si vuole invece evidenziare le caratteristiche della forza lavoro, vale a dire le qualifiche professionali, la distinzione tra operai qualificati e non qualificati, il rapporto tra operai e operaie, il mercato geografico del lavoro, la residenza.

L'una e l'altra prospettiva mirano infine, per quanto le fonti lo consentiranno, a delineare il rapporto tra azienda e mondo del lavoro torinese, ovvero, il mercato del lavoro esterno all'azienda ed inoltre, rispetto alle carriere operaie, il mercato interno del lavoro.

L'incontro delle due branche storiografiche è stato particolarmente fiorente nei primi anni '80, ed a quel periodo risalgono i primi studi sui libri matricola e sulle schede del personale².

In tali lavori l'attenzione era posta soprattutto sul *turnover* della manodopera ed in particolare sulla grande instabilità occupazionale degli operai, a fronte di una tradizione storiografica che li considerava invece molto più stabili.

Negli ultimi anni, oltre alla prosecuzione degli studi sul *turnover* si sono aggiunti, sempre utilizzando le stesse fonti, ulteriori campi di indagine: il bacino di reclutamento o mercato geografico del lavoro, il mercato interno del lavoro, le qualifiche professionali, le caratteristiche sociali dei dipendenti come l'istruzione, la composizione del nucleo familiare³.

All'interno delle molte prospettive, si è scelto di focalizzare l'attenzione su tre tematiche: i tratti distintivi che caratterizzavano l'operaio della Nebiolo, ovvero le qualifiche professionali, le carriere,

² Per la bibliografia inerente questa tipologia di fonti si faccia riferimento, oltre al pionieristico lavoro di R. Trempè sui minatori di Carmaux, a P. Rugafiori, *Uomini, macchine, capitali. L'Ansaldo durante il fascismo. 1922-1945*, Milano, Feltrinelli, 1981, F. Piva e G. Tattara (a cura di), *I primi operai a Marghera, mercato, reclutamento, occupazione. 1917-1940*, Venezia, Marsilio, 1983, S. Peyrano, *Operai alla cogne*, Aosta, Le Chateau, 1997.

³ Si veda ad esempio il recente lavoro di P. Raspadori, *Lavoro e relazioni industriali alla Terni, 1900-1914. gli uomini dell'acciaio*, Quaderno n. 27 di proposte e ricerche, Terni, ICSIM, 2002 e anche il Convegno degli storici economici del 1999 che ha trattato diffusamente questi temi.

le residenze, le permanenze, il quartiere operaio; l'occupazione e il *turnover* ed, infine, caratteristiche sociali come età, sesso e bacino di reclutamento degli operai.

La trattazione di questi argomenti è preceduta da due capitoli introduttivi: il primo sulla storia della Nebiolo dal 1945 al 1975 che, soprattutto con l'ausilio di due altri studi, consente di inquadrare la ricerca all'interno delle vicende aziendali; il secondo capitolo tratta invece delle relazioni industriali, le quali, per l'intensità delle lotte e per i risultati conseguiti nel trentennio studiato, è parso utile approfondire oltre che attraverso i suddetti studi anche con l'ausilio degli accordi aziendali più significativi⁴.

Nell'indagare il rapporto tra l'azienda ed il quartiere Aurora sono state particolarmente utili le testimonianze di alcuni testimoni privilegiati, ex dipendenti della Nebiolo.

⁴ Le uniche due opere sulla Nebiolo per il periodo considerato sono quelle di G. Di Francesco, *Torinesi di carattere, La Nebiolo, un'industria e i suoi uomini*, Torino, Lupieri, 2004 e quella di S. Pierobon, *Delegati e consigli di fabbrica: analisi e prospettive attraverso le esperienze di due aziende metalmeccaniche torinesi*, Tesi di laurea, Facoltà di Sociologia, Università di Trento, a.a. 1974-1975. Gli accordi aziendali della Nebiolo sono invece reperibili presso la Fondazione Emilio Pugno di Torino.

La ricerca è suddivisa in cinque parti, dopo i suddetti capitoli introduttivi, segue il capitolo centrale, volto a delineare le caratteristiche fondamentali degli operai della Nebiolo.

Attraverso di esso ci si addentra nella realtà della fabbrica e nella realtà sociale dei dipendenti; l'azienda è vista soprattutto attraverso le politiche di assunzione e di licenziamento e attraverso le politiche di promozione.

Gli operai come attori sociali sono invece delineati come portatori di professionalità, di esperienze nelle altre aziende di Torino e nel sindacato.

L'analisi è condotta attraverso le due qualifiche di operai comuni e di operai (che comprende i qualificati e gli specializzati) e mostra una netta prevalenza, per tutti gli anni studiati, di questi ultimi.

Il maggior numero di manodopera specializzata, in un periodo in cui molte altre aziende, come ad esempio la Fiat Mirafiori, procedevano a numerose assunzioni di operai comuni, è il tratto distintivo della Nebiolo che emerge da questo e dagli altri capitoli.

Le carriere operaie, un aspetto del mercato interno del lavoro, sono state messe a confronto con l'attività sindacale integrativa nell'azienda e si è verificata la corrispondenza con la fonte studiata.

Infine il capitolo affronta la relazione tra operai e quartiere Aurora, il quartiere detto dei “ Fonditori”, una delle qualifiche più prestigiose e significative della Nebiolo all’interno dello stabilimento Fonderia Caratteri; lo studio evidenzia un notevole radicamento dei lavoratori e dell’azienda nel territorio circostante, testimoniato anche dalle fonti orali.

Il capitolo successivo sposta l’attenzione sulla direzione aziendale e sulle strategie di impiego della manodopera;

I licenziamenti e le dimissioni sono studiati mediante due indicatori che ne evidenziano da un lato il saldo netto tra entrati e usciti per ogni anno (*Net job turnover*) e dall’altro il movimento complessivo assoluto di manodopera (*Gross job turnover*); al fine di collocare lo studio in un panorama più ampio e in chiave comparativa l’analisi è messa a confronto con uno studio analogo su Mirafiori.

Infine l’ultimo capitolo si concentra su alcune caratteristiche sociali delle maestranze Nebiolo scelte sulla base della loro significatività ma anche sulle informazioni fornite dalla fonte: età, sesso, provenienza geografica; emerge un quadro in cui i giovani sono molti, ma anche molto qualificati, le operaie giovani e pochissime; rispetto al bacino di reclutamento gli operai Nebiolo sono per la grande maggioranza

torinesi, ma meno che negli anni '30, perché nel secondo dopoguerra aumentarono veneti e emigrati dal Sud Italia.

CAPITOLO I

LA NEBIOLO DAL 1945 AL 1975

Il secondo dopoguerra e gli anni '50.

La Nebiolo nel 1945 era un'azienda grande e rinomata, esistente già da oltre settant'anni, fondata infatti nel 1878 come fonderia per caratteri da stampa, si afferma negli anni '90 con la produzione di macchine tipografiche, raggiungendo già nei primi anni del secolo dimensioni internazionali, con filiali in tutta Italia e nel mondo⁵.

Negli anni '20 assume l'aspetto che la caratterizzerà per gran parte della sua storia; la fabbrica macchine in via Piercarlo Boggio nel quartiere S. Paolo a Torino, la fonderia caratteri, la fonderia ghisa e gli uffici amministrativi in via Bologna 47 ne quartiere Aurora.

Oltre alla produzione di macchine grafiche, presentate a tutte le esposizioni internazionali e di livello qualitativo estremamente

5 Si veda B. Pesce, *Gli operai della Nebiolo ,occupazione, profilo sociale, mercato interno del*

elevato, durante gli anni '20 inizia anche la produzione di piccoli utensili.

La diversificazione produttiva si affermerà tuttavia soprattutto dopo la crisi del 1929, con la costruzione di macchine utensili quali alesatrici, frese, torni, destinate alle principali industrie meccaniche italiane⁶.

La produzione di macchine utensili raggiungerà il culmine negli anni della guerra, compensando il calo di domanda di macchine tipografiche.

Dopo la guerra, non avendo riportato gravi danni dai bombardamenti, l'azienda si trova nelle condizioni di poter programmare la produzione sia in Italia, sia soprattutto all'estero, sfruttando la temporanea assenza delle industrie tedesche, sue principali concorrenti⁷.

Nonostante queste premesse il 1945 non è comunque un anno positivo; numerosi fattori concorrono infatti a danneggiare i risultati economici.

lavoro, 1920-1953, Neos, Rivoli, 2005, pp. 21-24.

6 Si faccia riferimento a B. Pesce, *op. cit.*, pp. 26-28.

7 Si confronti con G. Di Francesco, *Torinesi di carattere, La Nebiolo, un'industria e i suoi uomini*, Torino, Lupieri, 2004. p. 109 e B. Pesce, *op. cit.*, pp. 29-30. Per un quadro complessivo dell'industria italiana nell'immediato dopoguerra si veda ad esempio V. Zamagni, *Dalla periferia al centro*, Bologna, Il Mulino, 1990, pp. 404-405, G. Sapelli, *Storia economica dell'Italia contemporanea*, Milano, Mondadori 1997, pp. 1-24, R. Petri, *Storia economica d'Italia*, Bologna, Il Mulino, 2002, pp. 181-188. Per un quadro più generale S. Pollard, *Storia economica del Novecento*, Bologna, Il Mulino, 1999 pp. 157-185 e E. Hobsbawn, *Il secolo breve*, Milano, Rizzoli, 1995, pp. 303-339.

Innanzitutto, nella prima parte dell'anno, la produzione è deliberatamente rallentata dalla direzione aziendale a causa della guerra di liberazione, sono frequenti i sabotaggi degli operai, gli oneri per la difesa degli stabilimenti sono molto elevati⁸.

Data la disastrosa situazione della domanda interna, in particolare per il settore delle macchine tipografiche, la strategia aziendale si orienta soprattutto all'estero, in particolare verso Belgio, Francia, Olanda, Svizzera e Spagna .

Il debito verso le banche è inoltre ancora molto elevato, pertanto il dato più rilevante dell'anno successivo è l'ottenimento di un prestito per la ricostruzione dall' Imi di 140.000.000 di Lire.

Nel 1946 viene proposta la costruzione di uno stabilimento in Argentina; nonostante le posizioni contrarie di una parte del consiglio di amministrazione, che lo considera un investimento azzardato, alla fine del 1948 inizia l'edificazione dello stabilimento, che oltre ad un impegno finanziario di 1.200.000. di lire comporta lo spostamento di macchine utensili e di maestranze specializzate.

Il mito dell'Argentina e le precarie condizioni economiche in cui versa l'Italia negli anni in cui era necessario “sbarcare il lunario”, spingono

⁸ In G. Di Francesco, *op. cit*, p. 107

molti operai a fare domanda di trasferimento; tuttavia i migliori non si spostano e nel complesso la fabbrica sudamericana non occuperà più di 60 dipendenti⁵.

Gli anni '40 si chiudono con l'incorporazione, nel 1949, di una ditta, la Savant di Lanzo, della quale l'azionista di maggioranza è Pierluigi Roccatagliata, l'amministratore delegato della Nebiolo.

Il decennio si chiude negativamente, in quanto il governo argentino, sul quale aveva puntato molto la direzione, avvia invece una rigorosa politica di autarchia che danneggia l'azienda torinese.

Nonostante le difficoltà, le esportazioni verso i paesi europei e nel resto del mercato sudamericano sono aderenti al programma prefissato e la produzione si espande⁶.

A limitare le vendite della Nebiolo concorrono tuttavia due fattori della politica del governo che, aderendo all' Erp, crea le condizioni

⁵ Per la situazione economica italiana, tra gli altri ,si confronti con V. Zamagni, *op. cit*, pp. 403-408 e anche V. Valli, *L'economia e la politica economica italiana (1945-1975)*, Milano, Etas Libri, 1976, pp. 16-28. Per una prospettiva più ampia sul dopoguerra si veda P. Ginsborg, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Torino, Einaudi, 1989, pp. 92-103, G. Procacci, *Storia degli italiani*, Bari, Laterza, 1968, pp. 547-553, V. Castronovo, *Storia dell'industria italiana*, Milano, Mondadori, 1980, pp. 256-270, B. Caizzi, *Storia dell'industria italiana dal XVIII secolo ai giorni nostri*, Torino, Utet, 1965, pp. 529-31.

⁶ Si veda G. Di Francesco *op. cit* , p. 108. Per la reazione degli operai a queste strategie aziendali si vedano anche le testimonianze degli operai Armando Aschieri e Giuseppe Chiaudero, effettuate presso il Centro di documentazione storica Fratelli Piol di Rivoli il 12/07/05.

per cui le imprese italiane si riforniscano di macchine utensili soprattutto negli Stati Uniti a scapito delle ditte italiane⁷ .

Questa scelta politica, se non spiega completamente il l'accumulo di prodotti invenduti, di cui inizia a parlare il consiglio di amministrazione nell'aprile del 1950, certamente ne favorisce il verificarsi.

In questo stesso anno è inoltre da segnalare l'aspra critica di alcuni azionisti verso il consiglio di amministrazione che avrebbe distribuito dividendi negli anni 1947-49, nonostante la presenza di una disastrosa situazione dei fondi di tesoreria⁸ .

Tali rilievi vengono riproposti fino al mese di giugno, senza che, tuttavia, vengano presi provvedimenti. Alla fine del mese la liquidità arriva a zero, il personale viene pagato con acconti settimanali, le banche non concedono più fidi. In conseguenza di queste vicende si assiste alle dimissioni dell'amministratore delegato e alla sua sostituzione con Alberto Gioannini, imposto dalle banche creditrici⁹ .

⁷ Sull'influenza dell' Erp si veda, V. Castronovo, *Storia dell'industria italiana*, Milano, Mondadori, 1980, p. 270.

⁸ Si veda B. Pesce, *op. cit.*, p. 31. Sulla questione si vedano anche le considerazioni del Consiglio di gestione della Nebiolo, nella conferenza di produzione del 1951, conservate presso la Fondazione E. Pugno.

⁹ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 115.

La crisi viene temporaneamente superata mediante il contributo di un consorzio di azionisti e mediante i crediti di due istituti finanziari, il San Paolo e la Banca commerciale.

Queste misure consentono al nuovo amministratore delegato di impostare una strategia di risanamento sia sul fronte interno che su quello esterno all'azienda.

Relativamente all'assetto aziendale viene drasticamente ridotto il numero dei direttori, che passano da otto a cinque e dei dirigenti che passano da 35 a 23.

Sul versante esterno viene potenziata la struttura commerciale: la Nebiolo opera ora su 44 mercati esteri, con macchine sia per il settore grafico che per quello tessile¹⁰.

Viene inoltre impostata una produzione meglio proporzionata alle vendite e si progettano nuovi tipi di telai.

La strategia commerciale ha tuttavia grandi difficoltà a stabilire rapporti con alcuni paesi stranieri e deve inoltre scontrarsi con un'aggressiva politica di *dumping* da parte delle imprese tedesche, che vendono sottocosto per recuperare la clientela perduta in seguito alla guerra.

¹⁰ *ibidem*.

Le cause della crisi finanziaria non sono tuttavia ancora chiare e nel novembre del 1949 si decide di nominare una commissione per la verifica delle responsabilità dei vecchi amministratori.

I lavori della commissione sono ultimati a giugno del 1951: si individuano pesanti responsabilità del vecchio consiglio di amministrazione; alcune erano già state evidenziate dagli azionisti, ad esempio la sproporzionata struttura dirigenziale, la produzione di massa senza programmazione delle vendite; si ripetono le accuse espressamente al vecchio amministratore delegato Roccatagliata ed al suo gruppo, soprattutto per l'acquisizione della ditta Fast e per la costruzione della filiale argentina¹¹.

Le accuse al vecchio consiglio di amministrazione sembrano avere il fine sia di recuperare subito i finanziamenti (la commissione è espressione della volontà delle banche creditrici), sia di tentare un scalata azionaria delle banche sulla Nebiolo.

Gli azionisti della Nebiolo sono, al contrario, per avviare il procedimento di amministrazione controllata, che tutelerebbe maggiormente l'azienda.

¹¹ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p.116

La scalata azionaria viene tentata, ma nel luglio viene iniziata la procedura di amministrazione giudiziaria e sono nominati amministratori Emilio Bachi e Augusto Danieli. La loro azione si protrae fino alla fine dell'anno arrivando alla conclusione che il dissesto finanziario non è stato solo causato dall'azione del vecchio consiglio di amministrazione ma anche da quello nuovo dal 1950 in poi. In particolare vengono evidenziate le responsabilità del nuovo amministratore delegato Gioannini, più incline a favorire gli interessi delle banche creditrici che al risanamento dell'azienda.

Il programma di risanamento proposto dai due amministratori si prefigge invece una ristrutturazione commerciale e produttiva con obiettivi di lungo termine, al contrario di quelli della commissione, volti solo a problemi finanziari contingenti.

I contenuti del programma sono molto radicali, ed investono assetto produttivo, commerciale e gestione del personale.

L'assetto produttivo, anche sulla base del parere della commissione, viene reso più aderente alle reali possibilità di vendita.

Si attua la concentrazione dello stabilimento per i telai di Rivoli a Torino, si alleggerisce l'assetto produttivo mediante la cessione della Savant e dello stabilimento argentino.

Anche l'assetto commerciale è ridimensionato con la soppressione delle filiali di Zurigo e New York.

Le politiche del personale investono sia la direzione (le direzioni centrali vengono infatti ridotte da cinque ad una) che gli impiegati e gli operai, ridotti rispettivamente di 190 e 980 unità¹².

Contestualmente, sul versante finanziario, si avviano le procedure per eliminare i restanti debiti bancari e per accedere ad un nuovo finanziamento dell'Imi.

Il finanziamento sarà effettivamente ottenuto nel 1952, ma la concessione comportò la forte ingerenza dell'Istituto bancario, che impose come direttore generale un suo uomo, Donato Cattaneo. Presidente e vicepresidente restarono invece i due ex amministratori straordinari Bachi e Danieli.

Le risorse finanziarie sono tuttavia ancora esaurite, pertanto il consiglio di amministrazione richiede al tribunale di avviare le procedure per l'amministrazione controllata, al fine di evitare l'azione dei creditori.

¹² Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 117

Grazie al mutuo Imi si supererà questa situazione, il nuovo commissario giudiziale Cerri decide inoltre un'ulteriore riduzione di personale di 200 dipendenti.

Il 1952 si chiude con la redazione di un piano che prevede il rilancio dell'azienda mediante investimenti in nuovi modelli di macchine grafiche e macchine utensili, l'ammodernamento degli impianti, la revisione dei carichi di lavoro della manodopera¹³.

Il nuovo consiglio, insediatosi a settembre, deve tuttavia far fronte ad una scarsa domanda, sia interna che esterna, sia per le macchine grafiche che per quelle tessili; l'esercizio si chiude pertanto ancora in perdita.

Nei primi mesi dell'anno successivo vengono inoltre chiusi gli stabilimenti di macchine tessili di Rivoli e di Collegno.

Alle vicende aziendali si affiancano quelle giudiziarie degli amministratori, tra le quali è degna di nota quella dell'ex amministratore delegato Roccatagliata che, dopo un lungo processo per false comunicazioni sociali ed illegale ripartizione degli utili, sarà condannato all'estromissione da tutte le cariche sociali e dalla

¹³ In G. Di Francesco, *op. cit.* p. 118

partecipazione azionaria, al sequestro dei beni, al carcere fino al 1957. Sarà tuttavia prosciolto da ogni accusa negli anni '60¹⁴.

Al di là delle vicende giudiziarie resta comunque il giudizio dei dipendenti che ebbero il modo di osservare da vicino le vicende, ad esempio, quelle di Carlo Sessano, ragioniere presso la direzione, che sottolinea le responsabilità anche personali. Dello stessa opinione è anche l'ex sindacalista Luigi Negro¹⁵.

Nonostante la situazione economica migliori in tutti i settori dell'azienda, per tutto il 1954, risente ancora della crisi degli anni precedenti; la ripresa è inoltre rallentata da uno sforzo per aggiornare ed aumentare le macchine e gli impianti. Si osserva tuttavia una crescita, la produzione di macchine grafiche per il 1954 è di 822 tonnellate, mentre l'anno successivo è di 1214. Il 1955 è il primo anno in cui il bilancio è positivo. Anche il settore delle esportazioni, fondamentale per l'azienda, è ulteriormente potenziato¹⁶.

La produzione di macchine grafiche segna un progressivo incremento per tutti gli anni '50, al pari della produzione della fonderia ghisa e delle macchine tessili, anche se la produzione di quest' ultime è

¹⁴ In G. Di Francesco. *op. cit.*, pp. 125-127

¹⁵ Il riassunto di queste due interviste, particolarmente rivelatrici non solo per quello che affermano ma anche per delineare il clima in cui si viveva alla Nebiolo, sono in G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 119-122.

spostata da Rivoli e concentrata nel complesso di via Boggio. Il settore delle macchine utensili, che produce torni, alesatrici, pialle, cresce invece meno.

Durante tutto il decennio è poi da rilevare un costante incremento delle proprietà immobiliari; nel 1955 è infatti acquisito un terreno nei pressi di via Boggio e un altro nella zona industriale di Settimo e due anni dopo un altro in quella di San Mauro.

La recessione economica del 1958 tocca inoltre solo parzialmente la crescita dell'azienda, che vede una flessione solo nel settore tessile. Anche quest'ultimo settore è tuttavia già in ripresa l'anno successivo, grazie all'accordo con la ditta statunitense Krompton & Knowles per la produzione su licenza di telai speciali per la lana.

La Nebiolo nel boom economico e gli anni '60.

I primi anni '60, con lo straordinario sviluppo economico che vive l'Italia, vedono la Nebiolo protagonista di un'eccezionale fase espansiva, sia in termini di produzione che di fatturato e di aumento dell'occupazione.

¹⁶ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 143-144

Il settore trainante sono le macchine grafiche, ma non è trascurabile lo sviluppo sia delle macchine tessili che della fonderia ghisa. La fonderia caratteri evidenzia invece uno sviluppo minore, e non poteva essere diversamente, infatti il progressivo consolidamento delle macchine da stampa offset rendeva questo comparto del tutto residuale e confinato solo a particolari tipi di stampa.

L'aumento della produzione porta ad una maggiore domanda di manodopera specializzata, lo dimostra il fatto che in questi anni l'azienda organizza corsi di formazione professionale e si convenziona con l'Inapli, che ha un centro per la formazione professionale di aggiustatori, tornitori e disegnatori meccanici a S. Mauro¹⁷.

Un altro indizio della fase espansiva dell'azienda è nel 1960 l'inizio della costruzione di un grande stabilimento in strada Settimo a Torino. Questo stabilimento rivestirà particolare importanza negli anni successivi, in quanto, essendo l'ultimo ad essere smantellato accompagnerà la storia dell'azienda fino alla fine.

¹⁷ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 143

La ripresa si arresta negli anni di recessione 1964-65. A calare è soprattutto il settore dei telai, mentre per le macchine tipografiche si riesce ad arginare la crisi aumentando le esportazioni.

Per il settore tessile si costituisce un nuovo accordo con la società statunitense Crompton & Knowles, per la produzione su licenza di telai¹⁸. La misura non è tuttavia sufficiente, e nel 1965 la produzione risulta ancora in calo. Gli altri settori rimangono invece stabili.

La ripresa del settore grafico si evidenzia già nel 1966 e continua fino al 1968¹⁹.

Stagnano i settori dei telai e dei caratteri da stampa.

La produzione di ghisa, calata nel 1966, riprende a crescere l'anno successivo, fino alla fine del decennio.

Oltre al citato accordo per la produzione di telai, nel 1964 ne viene siglato un' altro con la ditta Hanstcho, per la produzione di macchine tipografiche offset, che rappresentano ormai l'evoluzione del settore²¹.

Sul versante dell'assetto societario sono inoltre attuate due acquisizioni, la società Nebytype di Genova, per la produzione di impianti elettronici e la Omac di Brescia.

¹⁸ Si confronti con G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 161

Verso il declino: la Nebiolo nella prima metà degli anni 70.

Le vicende dell'azienda dal 1970 fino alla fine della Spa Nebiolo, nell'agosto del 1982, anno in cui comincerà a cambiare nome e proprietà fino alla recente Nebiolo Printech di San Mauro, chiusa nella primavera del 2004, mostrano il lento declino di un'impresa ormai centenaria, che nel breve arco di dodici anni vede crollare produzione, occupazione, risorse finanziarie ed addirittura un'immagine aziendale che l'aveva vista protagonista del mercato mondiale insieme a giganti del settore come la tedesca Heidelberg o la Roland.

Si è scelto tuttavia di descrivere i fatti solo fino al 1975 per ragioni storiografiche e per ragioni legate alla storia dell'impresa; infatti dal punto di vista della Nebiolo questo anno rappresenta la data in cui tutti gli elementi che ne determineranno il declino e la fine sono ormai presenti e da un punto di vista storiografico il 1975 segna uno

¹⁹ *Ibidem.*

spartiacque almeno su tre fronti: la storia economica, con la fine della *golden age* e la grande crisi petrolifera, la storia del movimento operaio e sindacale, con la fine del grande ciclo di lotte e di riforme iniziato nel 1968, la storia del mercato del lavoro, con il culmine, almeno per quanto riguarda l'Italia, del numero di addetti all'industria manifatturiera²⁰.

L'esistenza dell'azienda si gioca entro i primi cinque anni del decennio, gli anni successivi infatti, sebbene rilevanti dal punto di vista delle relazioni industriali, per le importanti lotte e conquiste delle maestranze, non mostrano più né investimenti né sviluppo.

Gli anni '70 possono essere divisi in due periodi, i primi cinque vedono protagonisti i dipendenti della Nebiolo, operai, tecnici, impiegati, nella disperata lotta per far sopravvivere l'azienda, anche grazie ai nuovi diritti acquisiti e alle nuove modalità di rappresentanza e di sciopero.

La seconda metà vede protagonista la Fiat, nel tentativo, forse a fini speculativi, forse per dimostrare la propria forza nel rilanciare

²⁰ Per la storia economica si veda, V. Zamagni, *op.cit.*, pp. 423-427, G. Sapelli, *op. cit.*, pp. 69-93, Per la storia del movimento operaio e sindacale V.Foa, *Sindacati e lotte operaie*, Torino, Loescher, 1975, pp. 153-160, S. Musso, *Storia del lavoro in Italia*, Marsilio, Padova, 2002, pp. 229-245, S. Turone, *Storia del sindacato dal dopoguerra ad oggi*, Bari, Laterza, 1984, pp. 472-496. Per la storia del mercato del lavoro si fa riferimento a P. Ginborg, *op. cit pp. 419-436*, e sotto il profilo più sociologico a M. Paci, *La struttura sociale italiana*, Bologna, Il Mulino, 1982.

un'azienda (ma ci si tornerà più diffusamente in seguito), di far sopravvivere il più possibile l'azienda o meglio di farla spegnere più lentamente, senza grande impatto sociale, assorbendone gradualmente le maestranze, peraltro molto qualificate e quindi facilmente assimilabili, e vendendone gradualmente le proprietà.

Gli anni '70 si aprono con una diminuzione della domanda sia di macchine grafiche che di ghisa, l'unico settore che tiene sono le macchine tessili.

L'azienda avvia inoltre il trasferimento di tutta la produzione di macchine grafiche nello stabilimento di strada Settimo, processo che si concluderà nel 1971²¹.

Nello stabilimento di via Boggio resta ormai solo la produzione di telai.

Anche a livello societario vengono effettuati dei cambiamenti, si introduce nella ragione sociale la voce “produzione di costruzioni elettroniche in genere”.

Vengono inoltre stipulati accordi con l'Urss per la produzione di una macchina tipografica nella città sovietica di Yesk.

²¹ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 171

La riorganizzazione tocca anche il vertice aziendale, viene soppressa la carica di direttore generale e viene concentrata in una sola figura quella di presidente ed amministratore delegato, carica assunta da Donato Cattaneo.

La produzione continua tuttavia ancora a calare, secondo Di Francesco soprattutto per il clima delle relazioni industriali che vedono continui scioperi ed assenteismo²².

Si delinea inoltre, in questi primi anni, il destino della Fonderia Ghisa, che per il calo della domanda cui si accennava e anche per ragioni ecologiche, trovandosi nel pieno di un quartiere densamente popolato, dovrà essere dismessa.

Per avere un utile d'esercizio bisogna attendere il 1973, tuttavia, a causa dell'aumento dei costi delle materie prime e dei tassi di interesse, l'azienda deve aumentare i prezzi di vendita, rendendo meno competitivi i prodotti.

La domanda continua ad essere elevata quasi fino alla fine del 1974, tuttavia negli ultimi quattro mesi inizia a farsi sentire la recessione economica, con un rialzo dei tassi e l'aumento delle materie prime.

²² *Ibidem*

Ad aggravare ulteriormente la situazione gioca anche l'aumento del costo del lavoro, conseguente al rinnovo contrattuale del 1972²³.

La crisi investe anche la fonderia ghisa che ormai produce quasi solo più per l'azienda e la fonderia caratteri ha ora costi troppo alti in rapporto alla tecnologia concorrente della fotocomposizione, sulla quale tuttavia la Nebiolo non ha investito.

La crisi finanziaria è tale che la Direzione deve nuovamente ricorrere, nel settembre del 1975, ad un prestito Imi, e alla cassa integrazione per la ristrutturazione, decisione, quest'ultima, che, come si vedrà in seguito, causa gravi attriti con i dipendenti e quindi un'ulteriore rallentamento della produzione²⁴.

Tuttavia, secondo alcuni ex dipendenti, le cause della crisi non sono solo da cercarsi nella congiuntura economica, ma anche nelle scelte strategiche dell'azienda che non avrebbe più investito nei settori innovativi, come, ad esempio, la fotocomposizione.

Oltre a mancati investimenti, secondo il delegato degli impiegati di allora Ercole Ercolino, la crisi fu anche dovuta ad una cattiva organizzazione interna, sia a livello dirigenziale, in cui i dirigenti erano in concorrenza tra loro, che a livello dei lavoratori, soprattutto

²³ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 197-198

nello strategico reparto “Montaggio” e nei rapporti tra questo e gli altri reparti.

Tutto ciò in un momento particolarmente fiorente per l'industria grafica, che aveva visto aumentare sia le ditte che l'occupazione del settore²⁵.

Per uscire dalla crisi l'amministrazione propone tre tipi di interventi: a breve, a medio e a lungo termine.

I primi riguardano soprattutto le risorse finanziarie della Nebiolo; viene deciso di ridurre le ore di lavoro dei dipendenti mediante il ricorso alla cassa integrazione guadagni sia per gli operai che per gli impiegati, ridurre i costi di produzione del reparto montaggio riducendo i tempi ed, infine, la richiesta di un'ulteriore prestito all'Imi.

A medio termine si prospetta una radicale ristrutturazione mediante il licenziamento dei lavoratori non interessati direttamente alla produzione e la revisione dell'ufficio “ tecnico” e dell'ufficio “ tempi e metodi ”; si programma inoltre una maggiore diversificazione produttiva attraverso la progettazione di una nuova macchina tipografica “a foglio”.

²⁴ *Ibidem.*

Le misure a lungo termine investono invece il ridimensionamento degli stabilimenti con la chiusura della Fonderia Ghisa, ormai obsoleta, e la progressiva vendita della Fonderia Caratteri. Si progetta infine il progressivo spostamento degli uffici amministrativi nello stabilimento di Strada Settimo, con la conseguente vendita degli storici edifici di via Bologna 47²⁶.

Tali provvedimenti, unitamente alle migliorate condizioni economiche generali, portano l'azienda a superare infine la crisi nel 1976.

L'anno si caratterizza anche per l'ingresso della Fiat, che subentra all'Imi nella maggioranza azionaria.

Sulle ragioni di tale ingresso non è ancora stata fatta sufficientemente luce, tuttavia, stando alle dichiarazioni ufficiali dell'azienda automobilistica, le ragioni furono la diversificazione produttiva in un settore in quel momento competitivo, l'acquisizione di risorse umane di elevato livello, voler salvare un'impresa con una grande tradizione.

Guardando tuttavia alle conseguenze dell'arrivo della Fiat alla Nebiolo, non sfugge che non ci fu una ripresa duratura sorretta da investimenti, ma solo temporanea e legata a fattori contingenti che

²⁵ Il giudizio è del delegato degli impiegati Ercole Ercolino, in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 200.

peraltro continuavano la ristrutturazione già iniziata, come la chiusura della Fonderia Ghisa nel 1977 e della Fonderia Caratteri l'anno successivo. Ne è ulteriore conferma la scelta della Fiat, nel 1978, di non appoggiare il piano di risanamento dell'azienda, peraltro proposto dall'amministratore delegato Marco Ferrero da lei stessa posto al vertice della Nebiolo²⁷.

Dopo un temporaneo disimpegno nel 1981, in cui la Fiat lascia il posto alla Cerutti, produttrice di grandi macchine da stampa per i quotidiani, la Fiat riprende infine la maggioranza nell'agosto dell'anno successivo, per gestirne la liquidazione e la collocazione dei dipendenti²⁸.

²⁶ Ivi, p. 204.

CAPITOLO II

LE RELAZIONI INDUSTRIALI ALLA NEBIOLO 1945-1975

La crisi degli anni '50.

Protagonisti della crisi aziendale furono anche gli operai e gli impiegati dell'azienda, direttamente o attraverso gli organismi di rappresentanza, che in questi anni videro un forte, seppur breve, rilancio e consolidamento, sullo sfondo di un decennio di sconfitte.

Secondo Pierobon, fu una vera e propria svolta, nelle relazioni industriali della Nebiolo, fino a quel momento rappresentate da

²⁷ Ivi, pp. 233 e 237.

²⁸ Ivi, p. 246

repressione, paternalismo, scarsa sindacalizzazione e divisione sindacale¹.

Certo, la situazione a Torino e in Italia, non era molto diversa, gli anni '50 rappresentano uno dei momenti in cui l'azione sindacale ebbe minor efficacia ed incisività².

La lotta degli operai e, seppur in misura minore, degli impiegati fu soprattutto lotta contro i licenziamenti e durò, quasi senza soluzione di continuità, oltre tre anni, dalla primavera del 1950 all'autunno del 1953.

Già nei primi mesi del 1950, agli albori della crisi, vengono infatti organizzati cortei in piazza Sabotino, nel quartiere S. Paolo, sede della fabbrica macchine di via Boggio.

La mobilitazione prosegue poi con uomini *sandwich*, che girano per protestare, attraverso i quartieri Barriera di Milano e Porta Palazzo.

Viene inoltre costruito un chiosco davanti a Porta nuova, in piazza Carlo Felice³.

¹ Il giudizio, forse un po' troppo severo, se si pensa agli anni '40, che invece videro una forte e diversificata attività sindacale, è in S. Pierobon, *Delegati e consigli di fabbrica: analisi e prospettive attraverso le esperienze di due aziende metalmeccaniche torinesi*, tesi di laurea, facoltà di sociologia, Università degli studi di Trento, a. a. 1974-75, p. 57.

² Il giudizio su questi anni è unanime, ad esempio si veda V. Foa, *op. cit.*, pp. 95-99, S. Turone, *op. cit.*, pp. 280-288, S. Musso, *op. cit.*, in Italia pp. 209-214.

³ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 132

Gli organismi di rappresentanza sono due, la commissione interna, erede della tradizione sindacale precedente il Fascismo, e il consiglio di gestione.

La principale iniziativa di questi organismi nei primi anni della crisi è la convocazione di una conferenza di produzione nel marzo del 1950, a cui parteciperanno ben 700 dipendenti.

Gli scioperi hanno come obiettivo la lotta contro le riduzioni d'orario decise dalla direzione; i primi a scioperare sono gli stabilimenti di via Bologna e di via Boggio nella primavera del 1950, segue, a giugno, anche la fonderia ghisa. Alla fine di giugno è inoltre da rilevare la solidarietà, agli operai della Nebiolo e delle Officine di Savigliano, dei metalmeccanici torinesi, che indicano uno sciopero⁴.

L'ondata di scioperi mira anche alla riammissione dei molti operai sospesi.

A settembre la Fiom indice un altro sciopero di solidarietà, al quale tuttavia, a differenza del precedente, non partecipano la Cisl e la Uil. Durante lo stesso mese viene inoltre convocata una nuova conferenza di produzione e viene organizzata una manifestazione in via Bologna⁵

⁴ *Ibidem.*

⁵ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 133.

. Le proteste si chiudono, a novembre, con un'ultima grande manifestazione in piazza Castello⁶.

Alle lotte viene affiancata la costante ricerca di appoggi istituzionali, a partire dai comuni in cui sono situati gli stabilimenti, ad esempio Rivoli in cui si mobilita il sindaco, al prefetto, al deputato Roveda.

I due anni successivi sono contraddistinti per le lotte più dure contro i licenziamenti; i primi a venirne colpiti sono coloro che erano già stati sospesi l'anno precedente. Contro questi provvedimenti a febbraio si mobilitano circa 350 impiegati, che attuano uno sciopero bianco, cui segue uno sciopero delle officine di via Boggio. A luglio inizia inoltre un nuovo sciopero contro la diminuzione del premio di produzione.

Il culmine della lotta si raggiunge tuttavia a novembre, quando, contro la chiusura dello stabilimento di macchine tessili di Rivoli viene decisa l'occupazione. L'azione si svolge peraltro in modo pacifico e riceve anche la solidarietà degli altri operai torinesi che organizzano una colletta (dell'ammontare di 33.000 Lire) e uno sciopero di solidarietà.

La solidarietà dei dipendenti delle altre aziende è peraltro indice di quanto le maestranze della Nebiolo fossero integrate e stimate nel

⁶ Ivi, p. 134.

sistema industriale torinese. E' forse anche indice delle reti di relazioni tra operai, legami che, come testimoniano le cartelle del personale, si formavano oltre che dalla convivenza nello stesso quartiere, anche dall'aver lavorato nelle stesse aziende, prima fra tutte la Fiat, con gli stabilimenti Grandi motori e Ferriere, ma anche la Riv, la Savigliano.

Lo sciopero di solidarietà continua fino a dicembre e culmina a metà del mese con un'altra manifestazione in piazza Castello.

Il 1953 si apre con la denuncia degli occupanti lo stabilimento di Rivoli e con lo sgombero da parte della forza pubblica. L'avvenimento, salvo un episodio marginale in cui alcuni operai distribuivano volantini non autorizzati, si svolge senza violenze⁷.

La ripresa economica dell'impresa segna anche l'inizio di una politica del personale fortemente repressiva, volta soprattutto a colpire i dipendenti più attivi e politicizzati.

I motivi di licenziamento, presenti nelle schede del personale, danno ampia testimonianza del fenomeno, ma ci si tornerà più diffusamente in seguito.

⁷ Ivi, p. 136. Per una dettagliata ed emozionante descrizione dell'occupazione e dello sgombero si veda anche la citata intervista ad Armando Aschieri e Giuseppe Chiaudero, effettuata dal centro di Documentazione storica fratelli Piol di Rivoli.

Il clima sindacale di questi primi anni '50 è testimoniato da Pierobon, che parla oltre che della repressione attuata dall'azienda, anche della scarsa attività della Commissione interna⁷.

Se, come si è visto, i secondi anni '50 vedono complessivamente un netto successo della Nebiolo, per i suoi lavoratori sono invece gli “anni duri”.

L'ondata di licenziamenti ha infatti letteralmente decimato i vecchi quadri sindacali, protagonisti della Resistenza e delle lotte contro le riduzioni di personale.

La situazione economica nazionale, caratterizzata da una elevata disoccupazione, delinea uno sfondo sul quale le nuove leve sindacali sono facilmente ricattabili con il licenziamento⁸. Non sono certo più i tempi in cui l'operaio Nebiolo, molto ricercato, in quanto parte di una vera e propria élite, poteva permettersi di lasciare l'azienda quando voleva.

⁷ Si confronti con S. Pierobon, *op. cit.*, pp. 59-60

⁸ Sulla storia economica degli anni '50 si veda P. Ginsborg, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Torino, Einaudi, 1989S., pp. 286-319, V. Zamagni, *Dalla periferia al centro*, Bologna, Il Mulino, 1990, pp. 423-434. Per un quadro della situazione dei lavoratori tra i tantissimi contributi si veda V. Foa, *op. cit.*, pp. 75-110 e anche S. Turone, *op. cit.*, pp. 275-303.

Le lotte di questi anni hanno pertanto obiettivi molto limitati, come nel 1953, per l'errato conteggio del premio di produzione, o nel 1954, sull'indennità di mensa⁹.

Agli scioperi la direzione risponde con grande durezza, gli organizzatori degli scioperi del 1954, attivisti sindacali, sono trasferiti nel reparto confino di Collegno ed adibiti, nonostante la qualifica di operai specializzati, alla mansione di magazzinieri¹⁰.

Sul versante delle organizzazioni sindacali, le commissioni interne sono rinnovate nel 1954 e nel 1956, in entrambi gli anni si osserva una netta prevalenza dei candidati della Fiom; tuttavia, nonostante il rinnovamento i nuovi quadri sindacali non riescono ad opporsi efficacemente alla direzione. E' infatti sempre l'azienda a concedere qualcosa, e comunque mai all'interno di un piattaforma organica ma secondo una logica di concessione estemporanea e paternalistica.

Sono emblematici a proposito i premi "*una tantum*", concessi nel 1957 e nel 1958.

L'azienda può inoltre imporre una rigida disciplina di reparto, racconta un ex sindacalista, Secondino Bruno Cerrato, che per staccarsi dal posto di lavoro, anche per qualche minuto, bisognava

⁹ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 149

chiedere il permesso al sorvegliante, anche se lo stesso afferma che la situazione era generalizzata a tutte le aziende¹¹.

Le continue lotte sui premi di produzione sono inoltre indice del basso livello dei salari del periodo, che erano cresciuti meno della produttività¹².

Lo stesso Secondino Cerrato a questo proposito afferma:” Il sindacato contava poco, io stesso provavo vergogna quando comunicavo i premi per il personale, aumenti effimeri... eppure la controparte ringraziava...”¹³.

L'attività delle rappresentanze sindacali e i rapporti con la direzione non erano forse molto diversi da quelli della Riv, per i quali Aris Accornero ha delineato alcuni meccanismi simili¹⁴.

¹⁰ *Ibidem.*

¹¹ Il racconto di Cerrato è in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 151.

¹² Ancora sulle condizioni degli anni '50 ed in particolare sui salari si veda Valli, *op. cit.*, pp. 39-58 e anche S. Musso, *op. cit.*, pp. 209-215.

¹³ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 151.

¹⁴ In A. Accornero, *Gli anni '50 in fabbrica*, De Donato, bari, 1973, pp. 14-23 e anche pp. 28-44.

Il boom economico e gli anni '60.

Le radicali trasformazioni e il grande sviluppo dell'azienda negli anni '60, non si accompagnano, almeno nei primi anni, ad un mutamento delle relazioni industriali.

L'inizio del decennio è infatti ancora caratterizzato da una forte divisione sindacale, che non favorisce le lotte¹⁵.

La nuova situazione economica e sociale che attraversa l'Italia ha tuttavia forti ripercussioni sull'azienda e i rapporti tra dipendenti e datori di lavoro vanno verso nuovi equilibri.

In particolare alcuni fattori, soprattutto a Torino, cambiano il mercato del lavoro: la disoccupazione diminuisce e un grande numero di lavoratori arrivano dal meridione¹⁶. In particolare a Torino si passa da circa 800.000 abitanti nel 1953 a 1.150.000 abitanti nel 1963.

La maggiore facilità nel trovare lavoro determina condizioni più sicure per i lavoratori, che riprendono le contrattazioni; tuttavia, una delle prime, inerente il premio di produzione, nel 1960, è vanificata dal mancato accordo fra le tre sigle sindacali e i risultati sono scarsi¹⁷.

¹⁵ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 155

¹⁶ Sulla situazione economica si veda V. Zamagni, *op. cit.*, pp. 423-427, sull'emigrazione P. Ginsborg, *op. cit.*, pp. 293-304.

¹⁷ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 155.

Oltre alle divisioni sindacali, ad indebolire i rappresentanti dei lavoratori è forse anche l'ingresso di nuovi operai, sicuramente meno sindacalizzati di quelli torinesi, che avevano alle spalle anni e anni di lotte.

L'ingresso di manodopera poco specializzata è testimoniato da fonti orali, in cui si afferma che le procedure di assunzione erano molto snellite e sommarie e che l'apprendistato era diventato molto breve¹⁸.

Che alla minore sindacalizzazione degli operai immigrati corrispondesse una minore combattività è tuttavia un argomento dibattuto, ad esempio nel giudizio di Fofi, citato da Ginsborg, secondo cui questi erano invece i più risoluti e coscienti delle loro condizioni. Un esempio di lotta di questa nuova manodopera è portato da Ginsborg nei fatti di piazza Statuto a Torino del luglio 1962. Secondo Musso inoltre, da un altro punto di vista, che aumenta la problematicità del caso, in questa fase non si sarebbe ancora sentita l'influenza degli operai del Sud sulle lotte, che, per la precarietà delle condizioni e per i nuovi bisogni che rivendicavano, prepararono

¹⁸ Ci si riferisce al resoconto dell'intervista all'ingegner Valente, dipendente di quegli anni, in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 155.

invece il terreno favorevole per le rivendicazioni della fine del decennio¹⁹.

La nuova commissione interna, eletta alla fine del 1960, deve affrontare una prima vertenza nel 1961, per un aumento del 15% dei minimi contrattuali, l'aumento e la regolazione del premio di collaborazione, 40 ore pagate per permessi retribuiti e per prolungamento ferie²⁰.

L'atteggiamento collaborativo assunto dalla commissione interna sulla vertenza è criticato sia dalla Fiom che dalla Fim; la sigla legata alla Cgil, in particolare, sottolinea che senza l'arma dello sciopero è difficile ottenere dei risultati concreti. Quest'ultima organizzazione vince anche le elezioni per la commissione interna del '61, sebbene con un calo dei voti. Nonostante i risultati, permangono per la Fiom, secondo Di Francesco, grandi difficoltà di azione, soprattutto a causa del clima anticomunista causato dalla guerra fredda²¹.

¹⁹ In P. Ginsborg, *op. cit.*, pp. 140-141. Per una dettagliata descrizione dei fatti di piazza Statuto si veda il resoconto riportato da V. Foa, *op. cit.*, p. 155. Il parere di Musso è in S. Musso, *Gli operai di Mirafiori tra ricostruzione e miracolo economico. Un'analisi quantitativa* in C. Olmo (a cura di), *Torino*, 1999, p. 390. Più in generale, sulla cultura dei giovani operai alla fine degli anni '60 si veda il recente articolo di D. Giacchetti " *me ciami Brambilla e fu l'uperari*". *Culture e atteggiamenti dei giovani operai negli anni delle rivolte*" in *Italia contemporanea*, n. 238, marzo 2005.

²⁰ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 156

²¹ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 157.

Lo scarso potere dei sindacati si riflette non solo sulle possibilità di azione, ma anche sui contenuti della contrattazione, l'accordo più importante del periodo è infatti quello sugli acconti sul salario; non si parla invece di diritti sindacali o di orario di lavoro.

Anche le modalità di contrattazione sono rivelatrici della debolezza dei lavoratori; ogni rivendicazione, prima di essere presa in considerazione, è attentamente vagliata dalla direzione attraverso i “capi”, chiamati, in un'intervista ad un sindacalista dell'epoca “galoppini” e le riunioni sono sempre convocate dalla direzione aziendale e sempre al di fuori dell'orario di lavoro²².

La recessione del 1964-65 rende le relazioni industriali ancora più sfavorevoli ai lavoratori, soprattutto per la minaccia di licenziamento. Anche la normale attività del sindacato ne risente, non viene più stampato il giornale di fabbrica e il distacco con la base aumenta, soprattutto verso lo stabilimento di strada Settimo.

Il solo risultato della contrattazione dei due anni, costato due scioperi, a marzo e a luglio del 1964, è l'accordo sul premio di produzione e

²² Si veda G. di Francesco, *op.cit.*, p. 159. Sul ruolo dei “capi” nella contrattazione si veda S. Musso, *op. cit.*, p. 391. L'intervista cui si fa riferimento e quella a Secondino Cerrato, in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 160. La debolezza del sindacato nei primi anni '60 è testimoniata anche da Gaetano Donato, si veda l'intervista del 12/12/2006 conservata presso la fondazione E. Pugno.

sulla formazione di una commissione paritetica nel novembre del 1965.

Al di là dei risultati la vertenza si caratterizza per una maggiore unità sindacale, forse dovuta in parte ad un rinnovamento delle commissioni interne²³.

Se nei primi anni '60, almeno secondo alcuni ex dipendenti, i lavoratori della Nebiolo, essendo una sorta di “ fior fiore ” che guadagnava molto, erano sicuri del posto di lavoro e potevano quindi permettersi un certo distacco, restarono ai margini del movimento operaio torinese rifiorito con decisione nei primi anni '60, a partire dal 1966, l'intensità delle lotte, la partecipazione della base, i contenuti delle rivendicazioni, si allineano pienamente al resto di Torino e dell'Italia²⁴.

In questa fase che, secondo Pierobon, rappresenta una assoluta novità per le relazioni industriali alla Nebiolo (anche per le nuove figure di rappresentanza emergenti quali i delegati o per il nuovo organismo che nascerà nel 1970, il consiglio di fabbrica) si evidenziano molte delle caratteristiche fondamentali della storia del movimento sindacale in Italia della fine degli anni '60, quali la partecipazione

²³ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p.165-166

diretta dei lavoratori tramite le assemblee, le nuove forme di sciopero, i nuovi contenuti delle vertenze, i diritti sindacali²⁵ .

Le lotte della fine degli anni '60 si articolano prevalentemente intorno ai rinnovi dei contratti nazionali del 1966 e del 1969, ma non mancano rivendicazioni più specifiche e talvolta dal contenuto avanzato.

A livello generale emerge inoltre una marcata presenza di operai giovani che genera tensioni con i vecchi quadri sindacali, in minoranza.

Da notare infine, come del resto anche nel panorama nazionale, una spinta verso l'unità d'azione delle tre sigle sindacali²⁶ .

Come già accennato, nel giugno del 1966, iniziano gli scioperi per il rinnovo del contratto nazionale; conformemente alla linea impostata a livello centrale, anche alla Nebiolo si attuano i cosiddetti scioperi “articolati”, che tuttavia, secondo Di Francesco, non riscuotono grande successo²⁷ . Il contratto nazionale verrà infine approvato a dicembre.

²⁴ Il giudizio sugli operai della Nebiolo è in G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 158-160.

²⁵ Per un quadro generale su questi anni si è fatto riferimento, tra i tanti studi a S. Turone, *op. cit.*, pp. 472-499, V. Foa, *op. cit.*, pp. 160-170, S. Musso, *op. cit.*, pp. 229-237. Il parere di Pierobon e in S. Pierobon, *op. cit.*, pp. 63-71.

²⁶ Sul processo, peraltro, ciclico a seconda dei momenti storici, di unità d'azione delle sigle sindacali della fine degli anni '60 e sulle sue origini si veda S. Turone, *Ivi*, p. 499.

²⁷ Si faccia riferimento a G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 166.

La ripresa generale dell'economia e soprattutto dell'occupazione crea le condizioni favorevoli per le rivendicazioni operaie, tuttavia solo in alcune aziende si hanno vertenze dai contenuti più avanzati²⁸.

Alla Nebiolo si rinnovano le commissioni che per la prima volta vedono la Fiom prendere meno voti di Fim e Uilm insieme²⁹.

La nuova commissione interna affronta a fine anno la vertenza sul nuovo premio di produzione che si conclude con un *una tantum* di 2.000 Lire rispetto a quello precedente³⁰.

L'anno successivo è segnato da un forte scontro tra la commissione interna, rappresentata in prevalenza dai vecchi quadri sindacali e la base, cui appartengono soprattutto giovani lavoratori. L'oggetto è una vertenza sulle fasce di cottimo, conclusasi, a parere della base, con un accordo troppo favorevole all'azienda.

Secondo Pierobon lo scontro è dovuto in gran parte allo scarso coinvolgimento da parte della commissione interna, delle giovani maestranze, che anche a livello torinese, stavano già evidenziando un desiderio di maggior partecipazione. Del resto la crisi delle commissioni interne, quali istituto di rappresentanza è ormai generale,

²⁸ E' il caso ad esempio degli attrezzisti della Olivetti, di cui parla V. Foa, *op. cit.*, p. 149.

²⁹ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 166.

³⁰ Ivi, p. 167

la loro esperienza si chiuderà nel giro di pochi anni, alla Nebiolo l'anno successivo³¹.

L'esigenza di una maggior partecipazione “dal basso” esplose già a febbraio del 1969, quando al reparto montaggio dello stabilimento più rappresentativo, la fabbrica macchine, si aprì una vertenza sull'indennità di posto, portata avanti anziché dai consueti rappresentanti sindacali da un “giovane delegato” scelto dai compagni di reparto³².

Contestualmente a questa vertenza la Commissione interna ne aprì un'altra su ambiente di lavoro, trasporti aziendali, aumenti salariali³³.

Le due vertenze sono sorrette da una lotta comune che dura tre mesi e vede, oltre una partecipazione di massa, dovuta anche alla mobilitazione delle federazioni provinciali di Fiom, Fim, Uilm, la sperimentazione di nuovi tipi di sciopero, ad esempio di mezz'ora, di manifestazioni, fuori e dentro l'azienda, di assemblee.

I protagonisti delle lotte sia secondo Pierobon che secondo De Francesco, sono giovani dai 18 ai 25 anni, omogenei, oltre che per età

³¹ Sul declino delle commissioni interne si veda S. Turone, *op. cit.*, pp. 472-476. Il giudizio di S. Pierobon è in S. Pierobon, *op. cit.*, p. 65.

³² In S. Pierobon, *op. cit.*, p. 65.

³³ *Ibidem*

e sesso, anche per le cattive condizioni salariali, soprattutto rispetto ai colleghi più anziani³⁴.

La vertenza si conclude il 28 maggio con un successo per i lavoratori, che conquistano un servizio di autobus convenzionato con l'Atm, la creazione di una commissione ambiente, un aumento salariale e soprattutto importanti diritti sindacali quali ore di permesso retribuito per i membri delle commissioni interne, permessi non retribuiti per i lavoratori per recarsi presso le commissioni interne, locali per le assemblee, da tenersi, tuttavia, fuori dall'orario di lavoro³⁵.

La presenza di nuove leve sindacali si riflette anche nell'elezione delle commissioni interne a luglio, con l'ingresso di molti giovani protagonisti delle lotte di primavera. I vecchi quadri prendono tuttavia ancora molti voti³⁶.

L'attività sindacale della Nebiolo si inserisce in seguito nelle grandi lotte dell'autunno per il rinnovo del contratto, in particolare, a settembre, si attuano scioperi articolati per la durata di tre settimane e mezzo.

Le lotte proseguono fino a dicembre, con grande partecipazione delle principali industrie torinesi.

³⁴ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 168.

Gli anni delle lotte più dure: le relazioni industriali nella prima metà degli anni 70.

A fronte delle vicende aziendali che vedono il lento declino dell'azienda, i primi anni '70 sono gli anni della nascita e del consolidamento delle nuove rappresentanze sindacali e di nuove relazioni industriali.

Sull'onda delle lotte dell'autunno 1969, nei primi mesi del 1970 viene costituito il Consiglio di fabbrica, composto dalla Commissione interna, dai “delegati di gruppo omogeneo”, eletti dai reparti e dai rappresentanti sindacali aziendali, che spesso coincidevano con i delegati³⁷.

Il consiglio di fabbrica era composto da 42 membri e da un esecutivo di sette, eletto da questi, i cui componenti venivano rinnovati per il 50% ogni due mesi; il continuo rinnovamento rispondeva sia alla funzione di non favorire la cristallizzazione di rapporti con la direzione, e di far partecipare il maggior numero possibile di delegati

³⁵ In S. Pierobon, *op. cit.*, p. 66.

a questa esperienza. In effetti tale sistema fece sì che l'85% dei delegati vi partecipasse. I compiti dell'esecutivo erano soprattutto inerenti la gestione dei rapporti con la direzione e, in tempo di lotta, l'elaborazione delle piattaforme precedentemente sottoposte al consiglio e alle assemblee dei lavoratori³⁸.

Il consiglio di fabbrica, al fine di non chiudersi nella realtà dell'azienda, escludendosi dalla società, pubblicava il giornale di fabbrica "IL 160", nel quale oltre alle questioni interne all'azienda venivano discussi temi più generali.

Secondo Pierobon il consiglio di fabbrica di questi anni gode di grande autonomia, soprattutto rispetto agli storici organismi sindacali di zona; lo dimostrerebbe il fatto che durante le vertenze scavalcava spesso tale livello per trattare direttamente con quello provinciale o regionale, se non addirittura con alcuni parlamentari, come, durante la crisi del 1974-75, Tina Anselmi³⁹.

Tali possibilità erano forse anche dovute alla presenza nel consiglio, di alcuni quadri del Pci che, soprattutto dopo il 1972, lo

³⁶ In G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 169.

³⁷ In S. Pierobon, *op. cit.*, p. 68.

³⁸ Ivi, pp. 98-100.

³⁹ Ivi, pp. 111-112

egemonizzarono, sia di delegati con stretti rapporti con le direzioni sindacali⁴⁰.

L'attività del consiglio di fabbrica fino al 1975, anno nel quale, almeno secondo il parere di alcuni ex dipendenti, muterà radicalmente a causa dell'abbandono di molti componenti storici, è molto intensa, quasi una grande vertenza all'anno, a partire da quella per il suo riconoscimento nel 1971, passando per quella su alcuni licenziamenti arbitrari del 1972, fino a quella durissima del 1975 contro la ristrutturazione e i licenziamenti di massa.

La prima grande vertenza è del gennaio 1971, la piattaforma prevede il riconoscimento del consiglio di fabbrica da parte dell'azienda, una modifica del sistema di cottimo adottando il sistema Bedaux con rendimento 133/100 (come alla Fiat), una maggiore perequazione attraverso la riduzione delle differenze tra le paghe, un aumento del premio annuale di produzione e, infine, passaggi più rapidi dalle categoria inferiori a quelle superiori, sia per operai che per impiegati⁴¹.

⁴⁰ Gli stretti rapporti con i sindacati sono dimostrati dal fatto che alcuni delegati Nebiolo rivestirono poi importanti incarichi nelle organizzazioni. Ad esempio Giancarlo Guiati divenne prima segretario della V lega Fiom, poi segretario regionale della Fiom.

⁴¹ In G. Di Francesco, *op. cit.* p. 180

Di fronte al rifiuto della direzione, la prima forma di protesta consiste nell'autoriduzione del rendimento, da parte del reparto “lavorazione meccanica” da 160/100 a 120/100; la lotta prosegue poi con azioni molto più radicali: blocco delle merci tramite picchetti ventiquattr'ore su ventiquattro, compresi i festivi.

A marzo l'azienda risponde riducendo l'orario di lavoro e minacciando il ricorso alla cassa integrazione guadagni. Il consiglio di fabbrica decide di continuare ulteriormente il blocco delle merci (ma da questa misura si discosta la componente impiegatizia) e critica la commissione interna, per il momento unico organismo autorizzato a trattare, per la situazione di stallo; infine chiede che una sua delegazione sia ammessa alle trattative.

Continua intanto la pressione sulla direzione, con una manifestazione il 12 marzo a Settimo, fortemente appoggiata dalla sezione locale del Pci⁴².

Il 30 e il 31 del mese si arriva infine a due accordi, il primo che riconosce il consiglio di fabbrica, il secondo che recepisce la piattaforma di febbraio.

⁴² Ivi, p. 181

Il primo punto della piattaforma richiedeva la modifica del cottimo, il secondo la riduzione delle differenze tra le paghe, il terzo l'aumento del premio annuale, l'ultimo, passaggi più rapidi dalle categorie inferiori alle superiori.

Il sistema di cottimo viene rivisto, tuttavia il rendimento resta a 160/100.

Sul versante di una maggiore perequazione viene accettato un aumento per tutti di 20 Lire all'ora, il premio di produzione è fissato in 90.000 Lire per il 1971 e in 100.000 per l'anno successivo.

Tuttavia, i risultati più rilevanti sono ottenuti rispetto ai passaggi di categoria, fino a quel momento esclusivo appannaggio dell'azienda, attraverso l'ufficio personale che ne fissava il numero e i capi che li distribuiva con politiche discriminatorie che non premiavano la professionalità o i meriti ma soprattutto la docilità dei lavoratori⁴³.

Con l'accordo del 31 marzo invece l'azienda si impegna a discutere prima con il consiglio di fabbrica eventuali passaggi, tenendo conto dell'organizzazione del lavoro, della qualificazione del personale, della mobilità interna, delle conoscenze professionali. Inoltre la direzione si impegna ad effettuare entro un anno i seguenti passaggi:

⁴³ A queste considerazioni arriva Pierobon attraverso le interviste ad alcuni ex dipendenti, in S.

il 15% degli operai di prima alla prima super, il 20% di quelli di seconda alla prima, il 50% di quelli di terza alla seconda.

Tali progressioni di carriera si basano sulla constatazione, che doveva valere anche in futuro, che, data la forte specializzazione delle lavorazioni Nebiolo, un operaio di terza categoria, in sei mesi fosse in grado di svolgere le mansioni della seconda, uno di seconda di passare alla prima in 18 mesi ed infine uno di prima dovesse passare alla prima super se di fatto svolgesse un lavoro non ripetitivo ed in cui l'apporto personale fosse determinante⁴⁴.

L'accordo porrà inoltre le basi per quello successivo del 1973, che svilupperà ulteriormente i criteri per i passaggi di categoria e per il suo marcato spirito egualitario, accontenta la maggior parte dei lavoratori, sebbene non quello dei lavoratori della Fonderia caratteri che non vedono sufficientemente tutelate le loro difficili condizioni ambientali (sono molti gli ammalati per silicosi).

Nel resto dell'anno si evidenzia l'importante vertenza contro il licenziamento di un delegato del reparto frese, Luciano Gaudenzi, che mette in discussione il diritto dei delegati, sancito dallo Statuto dei

Pierobon , *op. cit.*, p. 91

⁴⁴ Si veda l'accordo Nebiolo del 31/03/1971, conservato presso la fondazione E. Pugno.

lavoratori, di circolare per i reparti. A fine anno l'Ispettorato del lavoro darà ragione al sindacato.

Nello stesso periodo la direzione afferma che a causa della crisi non verrà distribuito il premio di anzianità e che verrà sospesa l'erogazione del fondo integrativo pensione del gruppo anziani; verrà inoltre interrotto il servizio di autobus Torino-Rivoli.

La direzione richiede collaborazione, tuttavia i lavoratori, osservando che l'azienda ha appena acquisito la ditta Challier, non credono ai problemi finanziari⁴⁵.

Il 1972, oltre ad una vertenza per il rispetto del contratto collettivo all'inizio dell'anno, conclusasi a maggio con la concessione di un “*una tantum*”, è segnato dalla lotta degli impiegati e da quella contro i licenziamenti di 5 delegati.

La lotta degli impiegati prende le mosse da una vertenza iniziata dagli “ausiliari”(impiegati assunti a tempo determinato), che porta all'attenzione di tutti i mancati passaggi di categoria, soprattutto rispetto agli operai. Quest' ultimi sono del resto sul piede di guerra per i ritardi sull'attuazione delle progressioni.

⁴⁵ In G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 184-185

Nasce pertanto un'unica vertenza aziendale, sorretta da cortei interni degli impiegati cui partecipano anche gli operai.

L'azienda risponde con provvedimenti disciplinari e con intimidazioni, che sfociano, a luglio, con il licenziamento del delegato del reparto Frese Luciano Gaudenzi, del membro dell'esecutivo di fabbrica Vito Bisceglie e del delegato degli impiegati Sartoretti⁴⁶.

Contro tali misure si organizza la lotta con altre fabbriche della zona di Settimo, colpite da licenziamenti analoghi. Viene pertanto organizzato uno sciopero generale cui partecipa anche la Fiat Stura.

Si registra tuttavia un impegno degli impiegati progressivamente minore, forse anche a causa della scarsa sindacalizzazione degli uffici amministrativi.

A settembre, nonostante le proteste, la direzione attua altri due licenziamenti; viene subito organizzato uno sciopero articolato di un'ora al giorno e un'altra manifestazione con le fabbriche della zona.

Viene inoltre cercato l'appoggio dei partiti e di altre istituzioni.

Tra i licenziati, Gaudenzi e Bisceglie appartengono a gruppi della sinistra extraparlamentare, IV internazionale e Il Manifesto, le loro

⁴⁶ Ivi, pp. 187-188

organizzazioni denunciano il carattere politico dei provvedimenti. Il 13 settembre si organizza un nuovo sciopero.

Finalmente, dopo l'ondata di scioperi, il 25 settembre si arriva alla firma dell' accordo, che ingloba le vertenze di tutto l'anno, ovvero passaggi di categoria per gli ausiliari, per gli impiegati e per gli operai e misure contro i licenziamenti.

I risultati sono tuttavia parziali su entrambi i fronti, infatti su cinque licenziamenti solo tre sono revocati, restano fuori i due operai della sinistra extraparlamentare.

Rispetto ai passaggi di categoria se ne ottengono 63 per gli operai e 14 per gli ausiliari, ma non si riesce a fare lo stesso per gli impiegati, sui quali l'azienda si riserva di decidere unilateralmente, volta per volta, e comunque non prima del 1973⁴⁷.

L'anno si chiude con gli scioperi e le manifestazioni per il rinnovo del contratto.

Queste continuano fino a gennaio, con gli scioperi articolati.

L'anno si caratterizza fin dall'inizio per una politica repressiva dell'azienda, che attua numerosi provvedimenti disciplinari a cui si

⁴⁷ Si veda l'accordo Nebiolo del 25/09/1972, conservato presso la fondazione E. Pugno. Sul tema si vedano anche le considerazioni del delegato Secondino Cerrato, in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 193.

risponde con un volantino di denuncia e con scioperi articolati. A fine marzo tali provvedimenti verranno ridimensionati.

Sempre a marzo il consiglio di fabbrica denuncia la situazione in cui versa il sistema del cottimo.

Il livello preteso dall'azienda sarebbe infatti impossibile da raggiungere a causa delle forti carenze organizzative, mancano molti attrezzi e le macchine utensili sono obsolete; a ciò si aggiunge che i tempi di cottimo erano stati rilevati su macchine diverse da quelle su cui effettivamente si lavora⁴⁸.

Contestualmente continua la pressione del consiglio di fabbrica per l'attuazione dei passaggi di categoria concordati nel 1971, con un nuovo accordo, a luglio, la direzione decide di attuarne 159 e innalza il premio di produzione a 120.000 Lire.

A novembre viene infine presentata la nuova piattaforma aziendale che va nella direzione di un forte egualitarismo nelle paghe con l'unificazione delle paghe all'interno della stessa categoria e con un inquadramento unico per tutti.

La proposta è accettata dall'azienda con l'accordo del 24 novembre, in cui viene anche fissato il premio di produzione per il 1974 in

⁴⁸ in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 208

150.000 Lire e per il 1975 in 180.000. Si stabiliscono inoltre i premi mensili sia per gli operai che per gli impiegati.

Rispetto ai passaggi di categoria si definisce che gli operai di seconda passeranno alla terza automaticamente dopo 10 mesi e gli impiegati dalla seconda alla terza dopo 24 mesi.

Nella direzione di una maggiore uguaglianza va anche la decisione di aumentare a tutti di 20 Lire la paga oraria; vengono infine stabiliti 108 passaggi di categoria.

Nel 1974 le vertenze spostano l'attenzione su obiettivi più sociali, legati al territorio e all'ambiente di lavoro.

Infatti, su iniziativa dei sindacati della zona di Settimo, viene portata avanti una vertenza che mira a pianificare con gli industriali e le istituzioni il futuro urbanistico e produttivo della zona. Si parla di insediamenti industriali, ma anche di lavoro a domicilio, trasporti, scuola, medicina preventiva.

Il clima politico e sociale dell'Italia, colpita a maggio dalla strage di piazza della Loggia a Brescia, ad agosto dalla strage dell' Italicus, il dibattito sul divorzio, favoriscono all'interno dell'azienda momenti di discussione e di solidarietà, come la partecipazione agli scioperi nazionali contro la strage di Brescia e dell' Italicus.

In questo clima si inserisce anche la protesta portata avanti da alcune federazioni aderenti a Cgil, Cisl, Uil, di autoriduzione delle bollette contro l'aumento delle tariffe.

La posizione contraria delle confederazioni nazionali e del Pci spacca tuttavia il fronte e anche alla Nebiolo ci si divide tra favorevoli (gruppi extraparlamentari) e contrari (la cellula del Pci, che rappresenta l'80% dei delegati).

L'ultima vertenza dell'anno si svolge ormai nel quadro della nuova grave crisi aziendale e mira, oltre al miglioramento di alcuni servizi come la mensa e i trasporti, al miglioramento dell'ambiente di lavoro e soprattutto al coinvolgimento del consiglio di fabbrica nella gestione della crisi aziendale.

La piattaforma era stata presentata ad ottobre, il primo novembre la direzione fa conoscere l'intenzione di non accettarla; iniziano subito le assemblee di reparto per decidere le modalità di lotta.

La forma decisa, per quanto concerne gli operai, è il rallentamento della produzione per mezzo dell' applicazione integrale del contratto in tema di organizzazione del lavoro (ad esempio imbracatura eseguita solo da personale specializzato, richiesta del benessere

dell'operatore per ogni pezzo finito...), mentre gli impiegati sciopereranno due ore alla settimana⁴⁹.

Ai primi di novembre si svolge inoltre lo sciopero nazionale dell'industria del commercio e dei trasporti, le maestranze Nebiolo partecipano anticipando l'uscita dalle officine.

A fine anno si nota un peggioramento delle relazioni sindacali; a novembre vengono mandate nuove lettere di contestazione a molti delegati. Il Consiglio di fabbrica risponde con nuovi scioperi articolati e picchetti e insiste sul fatto che i lavoratori stanno sopportando tutto il peso della crisi aziendale.

Il clima di tensione non accenna diminuire, a gennaio del 1975 vengono inviate ulteriori lettere di contestazione a 10 operai, il consiglio di fabbrica le respinge.

A fine mese la direzione presenta il piano di cassa integrazione per i vari reparti; inizia una lunga trattativa del consiglio di fabbrica per la gestione della crisi, che si conclude a febbraio con una vittoria.

Ottiene infatti che le misure occupazionali vengano prima discusse con i lavoratori e che, per il momento, per ridurre il personale si utilizzi solo il blocco del *turnover*⁵⁰.

⁴⁹ Per gli ultimi mesi del 1973 si veda L'accordo del 24/11/1973 conservato presso la Fondazione

In primavera si svolgono le proteste contro la politica economica del governo; il consiglio di fabbrica partecipa, aderendo allo sciopero del 22 aprile e attraverso l'indizione di un'assemblea di tutte le fabbriche produttrici di macchine grafiche.

Sul versante interno le relazioni industriali peggiorano ancora, le proposte dell'amministrazione per la ristrutturazione dell'ufficio “*Tempi e metodi*” non sono accettate dai lavoratori che imputano il suo cattivo funzionamento solo a carenza di personale.

La situazione precipita a luglio; la direzione chiede il riconoscimento della crisi di settore e minaccia nuovi licenziamenti ma, di fronte alla reazione dei lavoratori Nebiolo che, attraverso una conferenza stampa rendono pubblica la situazione, viene attuato solo un aumento della cassa integrazione.

A ottobre tuttavia l'azienda ripropone 521 licenziamenti; la trattativa con il consiglio di fabbrica riduce il numero a 300(156 operai e 144 impiegati).

Il consiglio di fabbrica non si ritiene tuttavia soddisfatto e continua la lotta con scioperi articolati e blocco delle merci. La direzione si rivolge al Pretore per la rimozione del blocco, questi accoglie la

E. Pugno, per queste ultime vertenze si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 213

domanda e viene tentata l'esecuzione forzata che tuttavia non ha successo, anzi altri operai si aggiungono al blocco delle merci⁵¹.

A novembre l'azienda invia lettere di contestazione ai dipendenti responsabili del blocco, oltre alla denuncia di altri 19 e alla sospensione e al licenziamento di altri ancora.

L'azione delle maestranze Nebiolo si inserisce in un clima di aspra contestazione in tutto il Piemonte; a giugno avevano manifestato e scioperato gli operai della Fiat “ Officine meccaniche”, a ottobre le organizzazioni sindacali avevano indetto uno sciopero per salvaguardare l'occupazione oltre che alla Nebiolo anche alla Singer e alla Fiat. Il 13 novembre sciopera inoltre il gruppo Pirelli, il 20 si svolge uno sciopero regionale per l'occupazione.

Anche grazie alla conferenza di produzione, indetta dal consiglio di fabbrica a fine novembre, la situazione viene posta all'attenzione del ministero del lavoro, presso il quale inizia la trattativa. Il riferimento del consiglio di fabbrica della Nebiolo è Tina Anselmi.

Il 9 dicembre la direzione accetta la proposta del ministro, si accetta di non ricorrere ai licenziamenti fino al 30/09/1976, di limitare il numero dei sospesi a zero ore a 230 dipendenti, di incentivare i

⁵⁰ Si veda G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 214

dipendenti che diano le dimissioni per limiti di età, di riportare a 40 ore l'orario per i non sospesi, di ritirare i licenziamenti per il blocco delle merci a patto che gli interessati diano le dimissioni.

Il successivo accordo del 23/12/1975 recepisce in toto quanto deciso al ministero, viene inoltre aggiunto un contributo di 500.000 Lire per i licenziati⁵².

Questo accordo rappresenta l'apice della capacità di azione del consiglio di fabbrica, come si è detto, il seguito della storia delle relazioni industriali alla Nebiolo non vedrà più risultati di tale portata.

La vittoria non è stata tuttavia casuale; alla sua base si possono evidenziare almeno due elementi: la forte crescita della sindacalizzazione complessiva, soprattutto dal 1969 al 1974, e la struttura di un consiglio di fabbrica formato da quadri oltre che preparati e fortemente motivati, inseriti in una fitta rete di relazioni sindacali e di partito.

Rispetto all'aumento della sindacalizzazione si nota, oltre all'aumento della partecipazione dovuto al clima del 1968 e 1969, alle assemblee, all'elezione dei delegati, anche un a forte crescita degli iscritti ai

⁵¹ Ivi, p. 216

⁵² Si veda L'accordo del 24/11/1973 conservato presso la Fondazione E. Pugno, per i riferimenti di carattere generale e per il riferimento a Tina Anselmi ci si riferisce al resoconto della trattativa fatto dal delegato Roberto Basaglia a G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 217-218 e 219-221.

sindacati, che passano da valori bassissimi prima del 1968, a 314 nel 1968, a 515 nel 1969 e a ben 714 nel 1974, vale a dire oltre il 50% della forza lavoro⁵³.

Per quanto riguarda i delegati, erano sottoposti ad una forte selezione, infatti le verifiche e le sostituzioni erano molto frequenti. A questa selezione si aggiungeva quella determinata dalla mole di lavoro e dalla necessità di preparazione.

Anche il dibattito all'interno del consiglio di fabbrica, molto acceso data la presenza di diverse correnti politiche, sebbene in netta prevalenza di sinistra, favoriva il raggiungimento di obiettivi più avanzati, anche se talvolta causò conflitti personali molto aspri⁵⁴.

A rafforzare il consiglio di fabbrica erano certamente anche le reti di relazioni sia orizzontali, a livello di zona, sia verticali, a livello provinciale e regionale, con gli organismi del sindacato. A queste si aggiungevano i rapporti con i rappresentanti dei partiti, soprattutto con il Pci, con i quali i due delegati citati, dichiarano di aver avuto durante la crisi del 1975 contatti quasi giornalieri.

⁵³ Ivi, p. 211.

⁵⁴ Questi giudizi, certamente segnati dalle esperienze personali, ma certamente indicativi della situazione nel consiglio di fabbrica della Nebiolo sono nei contributi dei delegati Roberto Basaglia e Lino Tavano in G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 219-220 e 222-226.

Infine, la forza del gruppo dirigente era anche favorita, secondo Tavano, dal tipo di lavorazioni della Nebiolo, che semplificavano il dialogo e i rapporti umani, al punto che, egli afferma: “ Non è stupido ricordare che, di sabato e di domenica, si attendeva il lunedì, per ritornare in un luogo caro”.

CAPITOLO III

Gli operai Nebiolo: qualifiche e categorie sindacali, tempi di permanenza, motivi di licenziamento, residenze e quartieri operai.

3.1. Le qualifiche professionali e le categorie sindacali.

Nei prossimi capitoli si delinearanno le caratteristiche fondamentali degli operai della Nebiolo; innanzitutto si studierà il dipendente dal punto di vista dell'azienda, cioè attraverso le qualifiche; determinata la distribuzione dei livelli professionali e delle categorie professionali, si passerà all'analisi del percorso lavorativo tramite lo studio dei periodi di permanenza e delle carriere operaie.

In seguito ci si orienterà all'esterno della fabbrica, al fine di evidenziare il rapporto tra i lavoratori e lo spazio sociale circostante,

in primis il quartiere, ma anche la città nel suo complesso; verranno analizzate le residenze e i rapporti tra dipendenti e il quartiere operaio Aurora, dove, come vedremo, risiedeva la maggior parte degli stabilimenti della Nebiolo.

I due capitoli finali allargheranno ulteriormente l'orizzonte; dapprima con lo studio degli operai come componente principale del *turnover* aziendale: si analizzeranno i flussi in entrata e in uscita e i motivi di licenziamento; infine, nell'ultimo capitolo, in una prospettiva che esce dall'impresa e mira a delineare il bacino di reclutamento degli operai, verranno poste in evidenza le caratteristiche anagrafiche: età, uomini e donne, provenienza geografica.

L'analisi delle qualifiche professionali e delle categorie sindacali è di fondamentale importanza per delineare il mercato interno del lavoro.

Le qualifiche esprimono infatti significativi aspetti della struttura dell'impresa: organizzazione, strategie di assunzione, carriere, relazioni industriali. Esse rivelano inoltre un'ulteriore caratteristica del mondo operaio, in quanto la qualifica è indice del percorso lavorativo, dell'istruzione, dell'età, ma è spesso correlata anche alla provenienza geografica

A fronte di un'elevata tassonomia delle qualifiche (se ne sono registrate ben 227) in parte legate alla presenza di molti stabilimenti e tipologie produttive (si pensi alla Fonderia caratteri, alla Fonderia ghisa, alla Fabbrica macchine tessili, alla Fabbrica macchine tipografiche), si è resa necessaria una classificazione che rendesse più agile l'analisi.

La classificazione doveva rispondere da un lato ad esigenze di economicità della ricerca, dall'altro permettere il confronto dei dati con casi analoghi per proiettare la ricerca al di là di un caso particolare.

Per rispondere a tali esigenze si è quindi scartato il metodo seguito da alcuni studiosi di adottare una suddivisione strettamente connessa all'azienda e si è invece cercato, sulla scia di numerosi altri studi, che vanno da quello pionieristico di Rugafiori a quello recentissimo di Raspadori, di costruire un griglia interpretativa corrispondente al contratto nazionale del 1928, vale a dire la suddivisione delle maestranze in apprendisti, manovali e operai.¹

¹ Per la scelta di individuare tassonomie corrispondenti alla singola azienda si veda il saggio di F. Baptiste e M.T. De Palma, "La fabbrica e il territorio urbano", in F. Amatori, *Storia della Lancia, Impresa, tecnologie, mercati. 1906-1969*, Milano, Fabbri, 1992, pp. 196-199. Per le altre scelte si legga: P. Rugafiori, *Uomini, macchine, capitali. L'Ansaldo durante il fascismo. 1922-1945*, Milano, Feltrinelli, 1981, p. 111, S. Peyrano, *Operai alla cogne*, Aosta, Le Chateau, 1997, pp 152 e 154, P. Raspadori, *Lavoro e relazioni industriali alla Terni, 1900-1914. gli uomini dell'acciaio*, Quaderno n. 27 di proposte e ricerche, Terni, ICSIM, 2002., pp. 98-103.

Le tre qualifiche sono state ovviamente adattate alla distribuzione dei dati raccolti, infatti si è reso necessario far rientrare nell'una o nell'altra le qualifiche dubbie o poco rappresentate; Ad esempio i pochissimi apprendisti sono stati inclusi nella qualifica dei manovali e per questi ultimi si è scelta la definizione che li caratterizza a partire dagli anni '50 di operai comuni. Essi comprendono definizioni che identificavano un minimo grado di autonomia, la qualifica degli operai invece, che comprende operai qualificati, specializzati, capi operai, include tutte le definizioni che esprimevano un certo grado di professionalità e di autonomia, a partire dal tornitore fino al capo squadra o all'operatore.

Da un punto di vista strettamente quantitativo, gli operai sono la qualifica di gran lunga più rappresentata con il 71,26% segue quella dei operai comuni con il 28,74%

Una verifica delle proporzioni fra le due qualifiche sarebbe potuta venire dal confronto con le relative categorie sindacali, tuttavia, a fronte di una presenza delle categorie sindacali nelle schede del

personale soltanto del 22,5%, si è scelto di non trattare questo dato da un punto di vista quantitativo.

Si possono tuttavia osservare alcune caratteristiche qualitative; innanzitutto si è riscontrata corrispondenza tra le qualifiche scelte e le categorie sindacali, infatti alle qualifiche degli operai comuni corrispondono prevalentemente categorie sindacali di terza e di seconda, agli operai di seconda, prima e prima super.

La scarsa presenza del dato categorie sindacali, se da un lato rappresenta un limite della ricerca, dall'altro sostiene la scelta metodologica effettuata in quanto c'è corrispondenza tra le date degli accordi sindacali e le date dei passaggi di categoria, presenti sulle schede³.

Tabella 3. 1. Assunti totali 1945-1975 per qualifica professionale.

Assunti totali per categoria		1945-49		1950-54		1955-59		1960-64		1965-69		1970-75		Tot.	%
	anni		%		%		%		%		%		%		%
operai comuni		231	31,8	53	26,4	170	35,6	534	38,06	116	12,5	14	8,8	1119	28,74
operai		495	68,2	148	73,6	307	64,4	869	61,94	809	87,5	146	91,2	2774	71,26
totale		726		201		477		1403		925		160		3893	

³ Questo aspetto verrà trattato diffusamente in seguito, a proposito delle carriere operaie.

La tabella 3.1 mostra la distribuzione degli assunti per qualifica. Come già anticipato, ben il 71% del totale è costituito da operai, il resto è composto dal 28% di operai comuni. Il peso degli operai è pertanto molto significativo, infatti, per tutto il trentennio, si evidenziano valori molto elevati, sempre intorno al 70%. I picchi sono presenti soprattutto nei momenti di maggiore crisi della Nebiolo, nei primi anni '50 e negli anni '70. Negli anni di maggior sviluppo si nota invece una flessione degli assunti operai, nel quinquennio 60-64 toccano addirittura il minimo a favore soprattutto degli operai comuni; gli anni '40 evidenziano invece una percentuale equidistante tra le altre ma sempre vicina al 70%. La distribuzione risulta pertanto omogenea senza grandi oscillazioni, segno che la politica delle risorse umane su questo fronte non subisce grandi variazioni.

Di sicuro, a differenza di altri casi, come ad esempio a Mirafiori, non siamo di fronte ad un ingresso massiccio di operai comuni e, in generale, di manodopera poco qualificata.

Gli operai comuni seguono un andamento molto differente: intorno a un dato complessivo del 28% si evidenziano numerose oscillazioni, soprattutto negli anni del *boom* economico.

Le grandi assunzioni della fine degli anni '50 e dei primi anni '60 li vedono infatti protagonisti. Da poco più del 20% nei primi anni '50 passano nel quinquennio successivo a quasi un operaio su 3 e nei primi anni '60 addirittura a 35 operai su 100.

Sono invece pochissimi gli operai comuni assunti nei primi anni '50 e nei secondi anni '60. Se i dati corrisponderanno con le età si potrà affermare che il ringiovanimento alla Nebiolo è dovuto soprattutto a questa qualifica e conferma la necessità di alcuni settori come la Fonderia Ghisa di avere sempre una quota considerevole di operai comuni, non a caso si ebbe un forte calo delle loro assunzioni quando lo stabilimento si avviò al declino.

Dopo questo quadro d'insieme sulla distribuzione delle qualifiche occorre incrociare tali risultati con quelli sull'età degli operai all'assunzione, argomento trattato nello specifico in seguito; solo così si potrà ad esempio verificare le ipotesi via via avanzate, ad esempio se la massa di operai comuni assunti siano giovani o che età abbia la consistente quota di operai.

Tab. 3.2 Operai comuni assunti per fascia d'età

Operai c. assunti per fascia d'età														
anni	1945-49	%	1950-54	%	1955-59	%	1960-64	%	1965-69	%	1970-75	%	Totali	%
Età														
<30	106	45,88	19	35,85	106	62,35	354	66,30	58	50	7	46,70	650	58,09
30-40	74	32,04	19	35,85	51	30	151	28,30	50	43,10	6	40,00	351	31,36
>40	51	22,08	15	28,30	13	7,65	29	5,40	8	6,90	2	13,30	118	10,55
Tot.	231		53		170		534		116		15		1119	

Tab. 3.3 Operai assunti per fascia d'età

Operai assunti per fascia d'età															
Anni	1945-49	%	1950-54	%	1955-59	%	1960-64	%	1965-69	%	1970-75	%	Totali	%	
Età															
<30	249	50,303	58	39,19	216	70,36	670	77,1	632	78,12	109	74,7	1934	69,72	
30-40	140	28,283	56	37,84	67	21,82	156	17,952	146	18,05	26	17,8	591	21,30	
>40	106	21,414	34	22,97	24	7,818	43	4,9482	31	3,832	11	7,53	249	8,98	
Tot.	495		148		307		869		809		146		2774		

Analizzando le età di assunzione nello specifico si è visto come la Nebiolo abbia avuto un notevole ringiovanimento della manodopera, osservando le tabelle si nota innanzitutto che l'abbassamento dell'età riguarda indistintamente e con percentuali molto elevate tutte le qualifiche. Sia per gli operai comuni che per operai la quota degli assunti sotto i trent'anni è sempre maggioritaria. Se il dato appare abbastanza scontato gli operai comuni lo è meno per gli operai.

Nella trattazione delle assunzioni per classi di età si è visto che i numerosi ingressi degli anni '50 e '60 sono stati ingressi di giovani; la tabella 3.2 mostra come una larga percentuale di essi siano qui. Dal 1954 al 1959 ben il 60% degli operai comuni assunti sono sotto i trent'anni e la percentuale sale a oltre il 65% nel quinquennio successivo. Gli ultimi anni '60 evidenziano ancora un giovane assunto su due.

Non si può tuttavia non notare che, a dispetto dei risultati della storiografia sulle assunzioni di operai comuni, che li vorrebbe prevalentemente giovanissimi, per tutto il periodo gli operai comuni assunti dai trenta ai quarant'anni non scompaiono, anzi rappresentano sempre circa 30 operai su cento e alla fine degli anni '40 addirittura 40 su cento; come già evidenziato in precedenza abbiamo forse qui operai dalla non grande specializzazione, ma che provengono da altre aziende ed hanno comunque delle competenze. Sono forse operai al limite della qualifica successiva. Il fatto certo è che non appartengono alla grande massa di operai emigrati che si riversano a Torino in questi anni che avevano un'età sicuramente inferiore. In numero inferiore sono invece, soprattutto a partire dal 1945, gli operai comuni quarantenni; se per i primi due lustri rappresentano infatti valori

intorno a 30 operai comuni su 100 assunti, scendono intorno al 10% per il resto degli anni.

Il loro numero non passa inosservato: su 1109 operai comuni oltre 100 sono quarantenni circa il 9 % segno che nonostante il complessivo ringiovanimento della manodopera alla Nebiolo continuano ad entrare operai in età avanzata, persino in una categoria come questa, tipica delle maestranze giovani.

Percentuali non molto dissimili si riscontrano anche per la categoria degli operai, solo che, in questo caso, la classe dei giovani è ancora più elevata, quasi il 70%, mentre è minore la percentuale di trentenni e quasi uguale quella di quarantenni. Le maestranze sotto i trent'anni sono una percentuale cospicua in tutti i periodi, fatti salvi gli anni '40 e i primi anni '50, per tutto il periodo successivo hanno percentuali ben oltre il 70-75%.

Le assunzioni di trentenni qualificati seguono un *trend* decrescente; a partire da una percentuale del 28% negli anni '50 passano a valori intorno al 20% negli anni successivi. Contrariamente a quanto ci si sarebbe aspettato, i trentenni sono più richiesti tra gli operai comuni che tra gli operai qualificati.

Un discorso analogo si riscontra anche per gli operai quarantenni, anche loro entrati per la maggior parte negli anni '40 e nei primi anni '50, in seguito il loro numero decresce, con percentuali vicine a 5 operai su 100.

Complessivamente emerge quindi un ambiente lavorativo in cui c'è una manodopera giovane e qualificata, prevalentemente composta da operai di prima e di seconda categoria ma anche di terza.

Non sono certo trascurabili i trentenni e i quarantenni, presenti sia nei manovali che negli operai.

Diversamente da quanto evidenziato nell'analisi delle età all'assunzione e anche dalle testimonianze dell'epoca, che affermavano il massiccio ingresso, alla fine degli anni '60, di manodopera giovane e poco qualificata, i dati, sebbene con tutti i limiti che caratterizzano questo tipo di fonte, attestano una situazione diversa.

3.2. Il Percorso lavorativo alla Nebiolo: i tempi di permanenza.

A questo punto della ricerca occorre precisare ulteriormente alcuni tratti del percorso lavorativo. Le domande da porsi sono ora per quanto tempo si lavorava alla Nebiolo, se c'era possibilità di avanzamento, con quali motivazioni si era licenziati. Questo paragrafo si occupa dei tempi di permanenza, che si è scelto di suddividere secondo le due qualifiche descritte, al fine di delinearne ulteriori tratti.

tab. 3.4 Permanenze operai comuni

Permanenze operai comuni		
		%
< mese	42	4,88
1-6 mesi	209	24,27
7-12 mesi	67	7,78
1-5 anni	294	34,15
5-10 anni	136	15,80
Oltre 10 anni	113	13,12
Totale	861	
Manc. Inf.	258	

tab. 3.5 Permanenze operai

Permanenze operai		%
< mese	103	3,61
1-6 mesi	545	19,10
7-12 mesi	302	10,59
1-5 anni	1009	35,37
5-10 anni	542	19,00
Oltre 10 anni	368	12,90
Totale	2853	
Mancanza inf.	14	

Le tabelle 3.4, 3.5, mostrano la distribuzione delle permanenze per le due categorie contrattuali, suddivise in una griglia che da una permanenza minima inferiore ad un mese va ad una massima superiore ai 10 anni. Sorprende l'omogeneità delle distribuzioni; ci si sarebbe piuttosto atteso, per gli operai comuni tempi più brevi, rispetto agli operai, la cui maggiore qualificazione avrebbe dovuto assicurare una vita lavorativa più lunga. Anche lo studio degli anni '20', '30', '40, evidenziando permanenze crescenti dagli operai meno qualificati a quelli più qualificati, avrebbe suggerito tale ipotesi⁴.

⁴ Le permanenze degli operai Nebiolo per gli anni 1920-1953 sono studiate in B. Pesce, *op. cit.*,

Gli operai comuni sono caratterizzati da un *turnover* elevato: quasi il 40% lasciano l'azienda entro un anno, la loro distribuzione è quasi spaccata in due settori: il 40% a breve permanenza (meno di un anno) e il 60% a permanenza più lunga (da 1 a 5 anni, da 5 a 10 anni e oltre 10 anni). Poiché oltre il 50% di essi, come si è visto è composto da giovani sotto i trent'anni è probabile che sia la parte più soggetta alle permanenze brevi, ed è probabilmente anche la frangia meno qualificata. Si tratta di una parte minoritaria, rispetto a quella che permane a lungo nell'azienda, segno che anche per la manodopera poco qualificata vi sono possibilità di carriera o comunque non è conveniente dimettersi. Ben il 35% degli operai comuni restano infatti da 1 a 5 anni, oltre il 15% da 5 a 10 anni e oltre il 13% più di 10 anni.

Sebbene la quota di operai comuni temporanei sia piuttosto consistente, questa qualifica non è certo la principale responsabile del *turnover*.

Osservando la tabella 3.7, relativa alle permanenze degli operai, si nota subito come l'altra componente del ricambio di manodopera di cui si diceva sopra, sia presente in questa distribuzione, un operaio su

pp. 67-71. Ma lo stesso fenomeno è stato osservato anche da Peyrano, *op. cit.*, pp. 135-150.

3 infatti lavora nell'azienda meno di 1 anno. La situazione si presenta analoga a quella dei manovali, infatti il restante 70% degli operai è distribuito nelle permanenze da 1 a 5 anni e oltre i 10 anni.

Se un numero così elevato di lavoratori temporanei era facile da spiegare per gli operai poco qualificati lo è meno per operai di seconda e di prima categoria, il vertice della carriera operaia.

Confrontando i dati con la tabella sugli assunti per categoria e per anni, si osserva come la grande massa di operai qualificati sia entrata dalla metà degli anni '60 in poi.

La crisi successiva della Nebiolo potrebbe forse aver spinto molti di questi operai qualificati ad uscire dall'azienda per cercare prospettive migliori. Il discorso vale ovviamente anche per gli operai comuni, che tuttavia avevano forse maggiori speranze di carriera e ritenevano pertanto conveniente restare nell'azienda.

I numerosi passaggi di categoria negli anni '60 e '70 dalla terza alla seconda e dalla seconda alla prima sostengono questa ipotesi. E gli scarsi passaggi dalla prima categoria alla prima super potrebbero aver influenzato l'uscita di operai qualificati.

Complessivamente, tuttavia, la categoria degli operai maggiormente qualificati è quella che ha il periodo di permanenza più lungo, oltre 35

operai su cento infatti restano alla Nebiolo da 1 a 5 anni, quasi 20 su 100 da 5 a 10, e oltre il 12% più di 10 anni.

I dati sottolineano che, sebbene sia presente un consistente *turnover* nella categoria, la stabilità è il suo carattere distintivo. Del resto sono qui presenti, oltre agli operai qualificati e specializzati, anche le figure professionali che hanno necessariamente le permanenze più lunghe, i “capi” operai: gli operatori, i collaudatori, i capisquadra, tutte figure che rappresentano per l’azienda un riferimento sia dal punto di vista organizzativo che disciplinare e che erano per gli operai i vertici della carriera.

La categoria più soggetta al *turnover* sono dunque gli operai comuni, tuttavia non nella misura che ci si aspetterebbe per degli operai poco qualificati, infatti una discreta parte resta nell’azienda e fa carriera.

Gli operai qualificati e specializzati sono quelli che evidenziano la maggior stabilità, la categoria centrale per l’azienda, anche se una parte di costoro ha un percorso lavorativo breve.

Le permanenze alla Nebiolo sembrano pertanto essere discretamente lunghe, anche se le medie delle permanenze delle tre qualifiche non vanno oltre i quattro anni. L’impressione è che intorno a queste medie ci sia un forte segmentazione della forza lavoro, con un 30% circa che

esce relativamente presto e un 70% che ha prospettive di più lunga durata.

Sembra dunque che in questo mercato interno del lavoro ci sono spazi per le carriere, per l'acquisizione di professionalità, per la formazione di giovani operai.

A riprova di ciò la storia della Nebiolo ha fatto emergere la folta presenza di operai e quadri sindacali dalle lunghe carriere, che hanno segnato tutto il dopoguerra⁵.

3.3. Le carriere operaie.

I dati sui passaggi di categoria sindacale e di qualifica professionale testimoniano una situazione piuttosto dinamica; infatti, dal 1945 al 1975, se ne sono riscontrati, sui 4000 dipendenti studiati, circa 3500.

Purtroppo solo per circa il 20% di tali progressioni si dispone di dati completi, il resto presenta infatti lacune o relative alle date del conseguimento della nuova qualifica o relative alle qualifiche e alle categorie assegnate. Tra i dati disponibili è inoltre quasi impossibile, per l'economia della ricerca, organizzare le informazioni relative alle

5 Si pensi ad esempio a Secondino Cerrato, sindacalista, che passò nell'azienda oltre trent'anni o

qualifiche, per la loro elevatissima tassonomia, le combinazioni sono infatti innumerevoli e non consentono una trattazione statistica in tempi brevi.

Essendo tuttavia l'unica fonte per sondare un aspetto così interessante come il mercato interno del lavoro, si è scelto di delineare almeno attraverso alcuni aspetti di carattere qualitativo, uno scenario di massima.

A supporto dell'analisi si sono utilizzati gli accordi sindacali visti nello studio delle relazioni industriali, che, soprattutto alla fine degli anni '60 e all'inizio degli anni '70, avevano spesso contenuti inerenti le progressioni di carriera⁶.

Dai dati in possesso emerge che i passaggi di categoria più frequenti sono dalla seconda alla prima categoria, progressioni concentrate soprattutto negli anni '70, che trovano conferma soprattutto per gli accordi degli anni di questi anni. Si nota infatti una proporzionalità tra il numero di accordi e il numero di passaggi, a dispetto peraltro, come si è visto, delle grandissime difficoltà che incontrò l'attuazione di tali accordi.

a Gaetano Donato che passò nell'azienda 15 anni e riferisce di carriere molto lunghe. Si veda l'intervista da me effettuata il 12/12/06, conservata presso la fondazione E. pugno.

⁶ Considerazioni analoghe si trovano anche in P. Raspadori, *op. cit.*, p. 152.

L'elevato numero di progressioni nella categoria operaia più elevata conferma da un lato il miglioramento delle condizioni, perlomeno salariali, degli operai che, non a caso, si verificano in prevalenza nei momenti di maggior forza del sindacato alla Nebiolo e nel resto del movimento operaio in generale.

Sempre nei primi anni '70 è anche concentrata la maggioranza delle progressioni dalla terza alla seconda categoria, che, in valore assoluto, fatte salve le premesse, appaiono in numero leggermente inferiore alle precedenti e sono distribuite con maggiore uniformità negli anni considerati; i passaggi alla seconda categoria rivestono particolare importanza in quanto con tutta probabilità segnalano la promozione della massa di operai comuni di cui si è detto. La loro presenza indica che anche per questa qualifica erano presenti reali possibilità di carriera e ciò potrebbe in parte spiegare la lunga permanenza in azienda.

Queste possibilità di carriera si associano bene alle permanenze piuttosto lunghe osservate e danno l'impressione che alla Nebiolo si potesse migliorare professionalmente e a livello salariale.

Un forte limite a tali progressioni sembra tuttavia la loro scarsa presenza negli anni '40 e '50.

Fare carriera alla Nebiolo appare pertanto legato non tanto ad una strategia razionale di crescita e miglioramento delle risorse umane o di incentivo, ma piuttosto alla forza del sindacato. Infatti quasi solo negli anni della riscossa dell'azione sindacale si ha un numero consistente di passaggi di qualifica⁷.

Le carriere appaiono pertanto legate a singole lotte, a singoli accordi, a isolate prove di forza senza che si intravedano scelte aziendali coerenti.

Anzi, i casi sporadici di promozione, disseminati nei vari anni, fanno forse supporre le promozioni arbitrarie denunciate dagli operai, decise a livello aziendale e distribuite dai “capi” secondo criteri non trasparenti e quindi probabilmente non meritocratici o legati alla professionalità.

Sono infine quasi nulle le possibilità di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato: in trent'anni non si sono evidenziati che 70 casi, pari a circa il 2% degli assunti operai.

Da questo punto di vista la situazione sembra non cambiare rispetto al ventennio fascista, diventare impiegato è quasi un miraggio, a dispetto anche delle molte lotte congiunte, negli anni '70; il mercato

⁷ Sull'importanza della possibilità di far carriera come incentivo si veda G. Costa, *Economia e*

interno del lavoro degli impiegati sembra un mondo a sé stante, che viaggia su binari diversi da quelli operai e la direzione non utilizza certo tali promozioni come incentivi.

La selezione all'uscita: i motivi di licenziamento.

Con la trattazione dei motivi di licenziamento ci si addentra in uno degli strumenti più importanti dell'azienda per la gestione delle risorse umane.

Così come per le assunzioni si è sottolineata la presenza di una selezione per età, sesso, appartenenza politico-sindacale, allo stesso modo per i licenziamenti si osserva una selezione secondo specifici criteri, variabili a seconda delle condizioni economiche e politiche.

Così come per le assunzioni c'è una componente che sfugge alle politiche dell'impresa, vale a dire la volontarietà di offrire la propria forza lavoro, allo stesso modo per le uscite, le dimissioni volontarie sfuggono alle decisioni aziendali.

Sul versante dei motivi di licenziamento la fonte studiata si è rivelata molto ricca, sia per il numero di casi rilevati, circa il 70% delle schede del personale, che a livello tassonomico, con ben 120 casi. Tale numero può apparire molto elevato, in realtà è possibile accorpate le voci in quattro categorie principali, che raggruppano motivazioni di ordine economico, motivazioni disciplinari, motivazioni politico -sindacali e dimissioni.

Tabella 3.6 Motivi di licenziamento per tipologia.

Motivi di licenziamento per tipologia		
		%
Economici	730	26,0621
Disciplinari	75	2,67762
Politico-sindacali	6	0,21421
Dimissioni	1937	69,1539
Totale	2801	
Mancanza inf.	1189	

La tabella 3.6 evidenzia che la stragrande maggioranza dei motivi di uscita dall'azienda sono le dimissioni; su 100 licenziamenti ben 70 sembrano legati ad un'autonoma decisione del lavoratore. La realtà è ben diversa: il gruppo comprende infatti oltre alla semplice voce “dimissioni”, anche tutta un serie di dimissioni legate a motivi del tutto esterni quali la malattia, i raggiunti limiti di età, la maternità e, a

questi, si aggiunge il fatto che spesso, come è risaputo, i dipendenti venivano espressamente invitati a dimettersi.

Vista la storia delle relazioni industriali del periodo studiato, densa di conflitti, stupisce l'esiguo numero di licenziamenti politico sindacali e disciplinari, peraltro testimoniati dalle fonti aziendali.

Data la delicatezza di determinate decisioni sul personale è possibile che certi casi venissero deliberatamente omessi, del resto per quasi il 30% delle schede non si è ritrovata la motivazione e può essere che una parte dei licenziamenti politico-sindacali siano tra queste.

Un'altra possibilità è che le pratiche particolarmente gravi venissero conservate altrove, ad esempio, su alcune schede è stato ritrovato uno specifico riferimento ad un dossier specifico dell' ufficio personale⁸.

Si può inoltre osservare che il licenziamento è lo strumento disciplinare estremo, si può quindi pensare che, anche tenuto conto del clima incandescente che c'era in azienda almeno dal 1969 in poi, vi si ricorresse solo in casi estremi. Bisogna inoltre tener conto che non mancavano provvedimenti meno drastici ma non certo meno efficaci come multe, sospensioni, trasferimenti, cassa integrazione guadagni, ampiamente documentati sia dalla fonte che dal sindacato.

⁸ Si fa riferimento a specifiche voci come “vedere pratica”, oppure “vedere informazioni...”

E' infine possibile che molti licenziamenti, la cui motivazione di base era di carattere disciplinare o sindacale, venissero semplicemente inserite nella massa dei licenziamenti di tipo economico come il “neutro” “riduzione personale”.

Le motivazioni di licenziamento di tipo economico sono presenti soprattutto nelle crisi degli anni '50 e '70, hanno definizioni molto succinte e una tassonomia relativamente ristretta; la più utilizzata in assoluto è “Riduzione del personale”, ma sono anche frequenti “Mancanza di lavoro”, “Esubero personale”, “Chiusura reparto”.

Visto il grande numero di licenziamenti legati ai cicli economici, ci si sarebbe attesa una quantità molto più elevata di provvedimenti del tipo, è pertanto possibile che molti di essi siano confluiti nelle dimissioni.

Si sono inoltre riscontrati pochissimi casi di licenziamento per non conferma del periodo di prova, il che è probabilmente indice di una selezione attuata soprattutto in fase di assunzione e quindi sulla base di prerequisiti professionali, formativi, di età, ma anche politici e sindacali⁹.

⁹ oppure “ per applicazione provvedimenti...”
Sulle schede del personale si sono infatti trovati di frequente annotazioni relative ad appartenenze politiche, peraltro soprattutto relative al Pci e al Psi e sindacali. Non mancano inoltre annotazioni di carattere morale.

Un tipo di licenziamento particolarmente utile per delineare le carriere operaie è invece la motivazione “passaggio impiegato”, che riguarda circa il 2% dei casi.

A dispetto delle molte lavorazioni pericolose, prevalentemente presso la Fonderia Ghisa, si sono invece trovate pochissime motivazioni legate alla malattia, all'infortunio o al decesso.

Anche in questo caso, vista l'esistenza di altra documentazione inerente le condizioni di salute dei lavoratori, è probabile che tali informazioni siano conservate in altri *dossier*.

La politica sui licenziamenti sembra nel complesso molto cauta, anche negli anni in cui la tensione sindacale era molto elevata.

I durissimi scontri degli anni '50, i successivi licenziamenti per rappresaglia e le conseguenti lotte e occupazioni, avevano forse modificato la strategia aziendale, che nei successivi anni '60 fa un uso più limitato dei licenziamenti. Ne sono un esempio le molte tipologie di “Rescissione consensuale del rapporto di lavoro” o di dimissioni fittizie e il frequente ricorso alla sospensione anziché al licenziamento. Ovviamente il discorso vale soprattutto per la fine degli anni '60, in quanto, in seguito, con le conquiste degli anni '70, a

partire dallo Statuto dei lavoratori, era meno facile eludere i diritti (almeno nelle grandi aziende).

Anche la gestione dei licenziamenti sembrerebbe pertanto rientrare, insieme ai mutati atteggiamenti aziendali in ordine ai diritti sindacali e alle carriere, in questo caso favorevoli agli operai, nel quadro delineato da Berta secondo cui i conflitti lasciano una forte impronta sulle strategie manageriali¹⁰.

Il quartiere dei fonditori: residenze, luoghi di aggregazione e identità, percorsi lavorativi.

E' un dato acquisito quanto i quartieri operai abbiano significato in termini di spazio sociale urbano, di comportamenti e di cultura operaia¹¹.

I quartieri operai torinesi, intesi secondo categorie spaziali, sociali, culturali sono un fenomeno nato a cavallo fra la fine dell'800 e l'inizio del '900, hanno avuto la loro massima espressione durante il Fascismo (che li avversava) negli anni '20 e '30, hanno parzialmente esaurito la loro funzione intorno agli anni '60, soprattutto per ragioni

¹⁰ Si fa riferimento a G. Berta, *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat 1919-1979*, Bologna, Il Mulino, 1998.

¹¹ Si fa riferimento, tra i tanti studi, a D. Jalla, S. Musso, *Territorio, fabbrica e cultura operaia a Torino 1900-1940*, Cuneo, L'arciere, 1981, pp. 33-52 e 109-116.

urbanistiche (è stato riempito lo spazio che li divideva dal centro “borghese”), ma anche per il miglioramento dei trasporti che ha ridotto fortemente l'isolamento.

Nonostante lo studio degli operai Nebiolo si inserisca alla fine dell'esistenza dei quartieri operai, essi offrono un griglia interpretativa che sembra poter essere utile per studiare il caso, anche tenuto conto delle seguenti considerazioni. Innanzitutto è stato ampiamente dimostrato che il quartiere operaio non era una realtà sociale così isolata come si credeva; basti infatti pensare a quanti, pur residendo nel quartiere, lavoravano al di fuori, oppure, viceversa, ai pendolari che arrivavano dall'esterno del quartiere. Il miglioramento dei trasporti ha poi ulteriormente accentuato queste dinamiche. Oltre al mutamento dei confini fisici c'è anche un mutamento dei confini amministrativi¹².

La barriera operaia era anche uno spazio dinamico dal punto di vista culturale, per l'associazionismo, le feste, che contribuivano agli scambi con l'esterno.

Pertanto, benchè si sia cronologicamente alla fine del fenomeno, la realtà polimorfa dei quartieri operai può giustificare lo studio del

¹² In D. Jalla, S. Musso, *op. cit.*, pp. 117-119

rapporto tra il quartiere Aurora (dove si trovavano gli stabilimenti più importanti della Nebiolo) e i lavoratori che vi abitavano, utilizzando le chiavi di lettura di questo genere di studi, anche se i grandi mutamenti che trasformano Torino nel secondo dopoguerra, di carattere urbanistico e sociali, rendono più difficile scorgere il permanere delle caratteristiche del quartiere operaio.

Il senso di appartenenza degli operai Nebiolo alla fabbrica e al quartiere è probabilmente alla base del forte senso di solidarietà, in parte sicuramente di classe, che dimostrarono nelle dure lotte degli anni '50 e '70.

Alla trattazione di questi argomenti è necessario premettere alcune considerazioni metodologiche. Come si è visto, la Nebiolo era suddivisa in tre grandi stabilimenti: la fabbrica macchine in via Pier Carlo Boggio in zona S. Paolo, la Fonderia caratteri e la fonderia ghisa in via Bologna, nel quartiere Aurora.

Lo studio si limita ad analizzare gli stabilimenti di quest'ultimo quartiere, più gli edifici dell'amministrazione e della logistica (imballaggio, spedizioni, etc.). La sede di via Bologna è infatti riconosciuta dagli ex dipendenti come il cuore dell'azienda, il centro non solo dal punto di vista organizzativo ma anche politico e

sindacale; infatti è qui che vennero organizzati i grandi scioperi del 1943, 1944, oltre che le organizzazioni resistenziali . E' inoltre da via Bologna che partirono le proteste contro i licenziamenti.

Nella zona era altresì presente lo spaccio aziendale e il circolo ricreativo (ricostruito nel dopoguerra sulle ceneri di quello fascista).

Anche l'analisi dei dati richiede una precisazione metodologica: per evidenziare chi abitava nel quartiere, è stato necessario selezionare, tra i residenti a Torino, gli abitanti del quartiere Aurora, utilizzando i nomi delle vie; tuttavia, ad una prima analisi, è emerso che i dati erano palesemente sottostimati. La causa è stata ravvisata nella vicinanza della Nebiolo al quartiere Barriera di Milano nel quale, tenuto conto dei costi poco elevati degli alloggi, era probabile abitassero molti operai; pertanto si è incluso, nei residenti considerati, una parte delle vie della barriera.

Il resto degli operai è stato suddiviso in abitanti nel resto di Torino, nella provincia e fuori dalla provincia.

Tabella 3.7 distribuzione degli operai 1945-1975 per luogo di residenza.

Residenze operai 1945-1975	Numero	%

Residenti altri quartieri di Torino	2522	63,12
Residenti quartiere Aurora	276	6,90
Residenti quartiere Barriera di Milano(su tot. Resid a Torino)	196	4,90
Residenti grandi comuni della provincia(su tot. Compless.)	493	12,34
Altre località	508	12,71

La tabella 7 mostra un quadro d'insieme delle residenze operaie. Si nota subito che, a conferma del forte radicamento della fabbrica nella città, oltre il 75% è composto da residenti a Torino e poco più del 12% risiede nei principali comuni della cintura¹³.

Il restante 12 % di dipendenti operai è suddiviso, per la maggior parte, nel resto del Piemonte e, in minima parte fuori dalla regione.

Le residenze molto lontane da Torino o addirittura fuori dal Piemonte sono sicuramente quelle degli emigrati, che, probabilmente, all'atto dell'assunzione, non avevano ancora cambiato residenza; poiché l'indirizzo del domicilio è un dato fondamentale per qualsiasi ufficio del personale, è probabile che fosse registrato in altri documenti.

Gli operai del quartiere Aurora e della parte limitrofa della Barriera di Milano sono il 12 % dei residenti a Torino, una percentuale sufficiente per poter affermare che l'azienda era radicata nel territorio

¹³ Dato l'enorme numero di comuni della cintura di Torino si sono scelti soltanto quelli che, nel 1961, avevano una popolazione di almeno 10.000 abitanti. A proposito dei residenti nella Barriera di Milano, Gaetano Donato ha confermato che vi abitava un numero consistente di operai Nebiolo. Si veda l'intervista da me effettuata a Gaetano Donato del 12/12/2006, conservata presso la Fondazione E. Pugno di Torino.

circostante, anche tenuto conto che nell'area le imprese erano moltissime, a partire dalla Fiat Grandi motori, al confine del borgo, su via Cuneo, alla Osram, all'Ansaldo, alla Ceat, alla Fiat Ferriere. Bisogna inoltre considerare che uno stabilimento della Nebiolo, la fabbrica macchine era in un altro quartiere, Borgo S. Paolo fino al 1961 ed in seguito spostato a Settimo. Ed infine, a sostegno del significato di questo dato bisogna sottolineare che si sono considerate le vie limitrofe solo del quartiere barriera di Milano, ma molti operai della Nebiolo abitavano sicuramente anche nelle vie limitrofe dei quartieri adiacenti come Regio parco, Vanchiglia, Centro storico, Valdocco, Vittoria¹⁴.

La zona residenziale del quartiere si era sviluppata soprattutto intorno a via Aosta, dove esistevano le case della Anonima assicurazioni e le case dei dipendenti del comune. Le case Iacp erano invece su via Cuneo.

I residenti nel quartiere che lavoravano alla Nebiolo sono suddivisi nell'8% di appartenenti propriamente al quartiere Aurora e in circa il 6% di abitanti nelle vie limitrofe della Barriera di Milano.

¹⁴ Il radicamento nel quartiere è sottolineato dalle fonti orali: Gaetano Donato afferma che il quartiere era detto “ Il quartiere dei fonditori”, in relazione ai famosi fonditori di caratteri della Nebiolo.

I pendolari erano una percentuale considerevole, oltre al 12% di operai dei grandi comuni dell' *interland*, bisogna aggiungere coloro che abitavano nei comuni minori e, infine, i dipendenti che abitavano in quartieri lontani.

Tra i pendolari dei grandi comuni della provincia sono molto numerosi i residenti nei comuni a ridosso del quartiere della Nebiolo: Collegno, Grugliasco, Rivoli, Venaria.

Il comune di Settimo, molto rappresentato ha invece una storia a parte, poiché lì fu trasferito lo stabilimento della fabbrica macchine.

Nella zona sud sono invece molti i residenti a Moncalieri e Nichelino.

Tabella 3.8 residenze degli operai permanenti (oltre 5 anni)

Residenze dei permanenti (oltre 5 anni)			
	numero	resid. Torino	%
operai comuni 5-10 anni	113	53	47
operai comuni oltre 10 anni	136	82	60,53
operai 5-10 anni	542	411	75,87
operai oltre 10 anni	368	304	82,58

Approfondendo ulteriormente il dato sui residenti a Torino la tabella 8 mostra come la residenza in città sia fortemente correlata alla durata del percorso lavorativo e alla qualifica.

Sia per gli operai comuni che per gli operai, che restano nell'azienda più di 5 anni, periodo ritenuto significativo per delineare le maestranze più stabili, il numero di coloro che si stabiliscono a Torino è elevatissimo.

A partire dagli operai comuni che restano da 5 a 10 anni si nota come ben il 47% risieda a Torino. La percentuale cresce di oltre 10 punti per gli operai comuni che superano i 10 anni alla Nebiolo. Più aumenta il periodo di permanenza più aumenta la percentuale di coloro che si stabiliscono a Torino.

La percentuale di residenti a Torino è tuttavia anche funzione della qualifica; infatti se osserviamo i dati sulla forza lavoro più qualificata il loro numero aumenta moltissimo; oltre il 75% degli operai che passano nell'azienda tra 5 e 10 anni e oltre l'82% se hanno una permanenza di oltre 10 anni.

Ancora una volta la variabile qualifica sembra caratterizzare fortemente le maestranze Nebiolo, anche in un ambito, quello della residenza, che a prima vista sembrerebbe poco correlato, ma che invece, anche alla luce di questi risultati, appare ancora di più legata alla città.

Per delineare con maggior precisione le caratteristiche dei residenti nel quartiere Aurora (compresa la parte della Barriera di Milano) si è ritenuto significativo studiarne la distribuzione per anno di ingresso alla Nebiolo. L'analisi consente di delineare se gli operai sono arrivati durante l'esistenza del quartiere operaio o dopo, durante le grandi assunzioni degli anni '60.

Per delineare anche una parte del mercato geografico del lavoro si è altresì evidenziata la percentuale di nati a Torino e provincia di Torino.

Tabella 3.9 Operai residenti nel quartiere Aurora per anno di ingresso in fabbrica 1945-1975.

Operai residenti nel quartiere Aurora per anno di ingresso in fabbrica 1945-1975										
	Anni									
	1945-50	%	1951-56	%	1957-62	%	1963-68	%	1969-75	%
Numero	66	23,00%	23	8,30%	83	30,00%	69	25,00%	40	12,60%
Totale	276									
Nati a Torino		67	24,20%							
Nati a provincia Torino		81	29,30%							

Tabella 3.10 Operai residenti nel quartiere Barriera di Milano per anno di ingresso in fabbrica 1945-1975

Operai residenti nel quartiere Barriera di Milano per anno di ingresso in fabbrica 1945-1975										
Anni										
	1945-50		1951-56		1957-62		1963-68		1969-75	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
	56	28,50%	18	9,10%	55	28,00%	49	25,00%	18	9,10%
Totale	196									
Nati a Torino		44	22,40%							
Nati a provincia Torino		59	30,10%							

L'immigrazione dal resto del Piemonte e dall'Italia è sicuramente presente, ma non è il dato che prevale. La manodopera Nebiolo, anche a livello di micro-indagine, rispecchia i dati complessivi: si tratta soprattutto di torinesi¹⁵.

La distribuzione degli ingressi di residenti non mostra molte differenze tra il quartiere Aurora e la porzione del quartiere Barriera di Milano, per entrambi si nota il massimo degli ingressi durante il *boom* economico, il minimo durante i primi anni '50, conseguentemente alla crisi dell'azienda.

¹⁵ Anche questi dati trovano conferma nelle fonti orali: Gaetano Donato sottolinea che alla Fonderia caratteri lavoravano soprattutto piemontesi mentre alla fonderia Ghisa e alla fabbrica macchine c'erano più operai immigrati.

Fatta eccezione per i due periodi citati, il resto della distribuzione è uniforme, il quartiere non sembra subire grandi sconvolgimenti.

Emerge pertanto un'immagine piuttosto statica del flusso di operai dal quartiere, soprattutto a fronte dei grandi sconvolgimenti urbanistici e sociali che attraversano Torino in questi anni.

Il quadro poco dinamico è forse da legare a fattori stabili che caratterizzano il quartiere: famiglie che risiedevano da anni, sistemi di parentela, reti di relazioni legate a circoli ed associazioni, scuola aziendale.

Pertanto si cercherà di approfondire quali erano ed in che modo, le associazioni operaie esistenti nel quartiere potessero influenzare il rapporto tra fabbrica e territorio circostante.

Il circolo ricreativo Nebiolo nacque sulle ceneri del dopolavoro aziendale fascista nel 1945. Nel suo statuto si afferma che nasce nel nome dei martiri della Resistenza e per assicurarne la memoria¹⁶. La sua importanza è testimoniata innanzitutto dal numero di dipendenti iscritti: ben 500 alla fine degli anni '50.

La sua attività era orientata innanzitutto alle attività sportive: organizzava una squadra di calcio, di bocce, di hockey, ma si

¹⁶ Si veda D. Savant, *Le attività ricreative e assistenziali di fabbrica: Direzione e lavoratori della*

occupava anche di gite, di proiezioni cinematografiche; era inoltre presente una biblioteca con oltre 10.000 volumi. Fino al 1946 al circolo si affiancava anche uno spaccio aziendale che forniva prodotti per la casa, alimenti, combustibili (una sezione dello spaccio era presente anche presso lo stabilimento di via Boggio, in zona S. Paolo)¹⁷ .

Le attività del circolo, finanziate dall'azienda, furono sospese soltanto durante la crisi dei primi anni '50 e ripresero nel 1955.

A causa dei problemi finanziari le attività vennero ridimensionate, soprattutto quelle di carattere sportivo; continuarono a pieno ritmo le gite e le serate danzanti.

A parere di alcuni dirigenti il circolo ricreativo era utile a cementare il rapporto tra dipendenti e dirigenti mentre secondo alcuni operai in queste attività c'era molta ipocrisia¹⁸ . Secondo altri dipendenti un'ulteriore funzione del circolo era avvicinare gli operai con gli impiegati e nel complesso, a rafforzare i legami tra lavoratori¹⁹ .

Nebiolo negli anni 1945-1955, tesi di laurea, facoltà di scienze politiche, Università di Torino, a.a. 1995-1996 e anche G. Di Francesco, *op. cit.*, pp. 331-332.

¹⁷ Si veda G. di Francesco, *op. cit.*, p. 133.

¹⁸ Si vedano rispettivamente le interviste al dirigente Ing. Valente e al l'operaio S. Cerrato, in G. di Francesco, *op. cit.*, p. 335.

¹⁹ Si veda l'intervista al dipendente P. Perugini che sottolinea anche le relazioni sentimentali e i matrimoni tra dipendenti nati dagli incontri organizzati al circolo, in G. Di Francesco, *op. cit.*, p. 386.

L'associazione ricreativa terminerà l'attività negli anni '70 e i suoi fondi confluiranno nel fondo degli anziani Nebiolo, tuttora esistente e a cui si deve gran parte della conservazione delle fonti sull'azienda.

Sull'utilizzo del Circolo si sono riscontrati pareri molto diversi a seconda dello stabilimento di appartenenza degli intervistati; secondo Lino Tavano, tornitore della Fabbrica macchine il Circolo era uno strumento paternalistico della direzione e come tale era rifiutato (non fu mai iscritto). Le uniche attività a cui partecipava erano le partite di calcio in cui c'era l'occasione per scontrarsi con gli impiegati.²⁰

La scarsa affezione verso il Circolo, oltre che a motivazioni ideologiche (la Fabbrica macchine era lo stabilimento più combattivo e sindacalizzato) era dovuta anche alla distanza tra il luogo dove si trovava (quartiere S. Paolo) e il Cral di via Bologna.

Diametralmente opposta è la posizione di Gaetano Donato, fonditore della Fonderia Caratteri, il suo giudizio è molto positivo, soprattutto rispetto alla gite cui partecipavano operai, impiegati, familiari dei dipendenti²¹ . Al Circolo appartenevano soprattutto lavoratori della Fonderia caratteri e della Fonderia Ghisa, a conferma di quanto

²⁰ Si faccia riferimento all'intervista a Lino Tavano del 8/12/06, conservata presso la Fondazione E. Pugno.

²¹ Si faccia riferimento all'intervista a Gaetano Donato del 12/12/06, conservata presso la Fondazione E. Pugno.

affermato da Lino Tavano. Era utilizzato non solo dopo l'orario di lavoro ma anche durante la pausa mensa che per i fonditori, almeno per tutti gli anni '60 era di due ore (dalle 12 alle 14).

All'attività della Fonderia caratteri e delle Fonderia ghisa erano legate numerose attività commerciali del quartiere, soprattutto bar e osterie, delle quali l'intervistato ricorda ancora i nomi e nelle quali avvenivano anche i contatti con gli operai delle altre aziende. Anche i giardini di corso Novara (oggi non esistono più), rappresentavano uno spazio sociale di incontro con i dipendenti della Rivoira, Gibaud, Ragazzoni, Lavazza, pastore, Ibac²² .

Lavorare ed abitare nel quartiere Aurora secondo l'intervistato era legato anche ad un senso di appartenenza al quartiere, soprattutto per la maggioranza dei fonditori che erano torinesi(lui era invece originario della Sicilia).

La fonderia caratteri, almeno nel periodo in cui vi lavorò il testimone (1963-1978), appare invece poco legata alle organizzazioni politiche e sindacali del quartiere.

L'intervistato riferisce che l'attività politica c'era stata soprattutto fino agli anni '50, ma che in seguito non ci furono collegamenti tra lo

stabilimento e i partiti. Da questo punto di vista erano molto più attive la Fonderia Ghisa e la Fabbrica macchine, alle quali spesso si univano durante le lotte.

Anche sul versante dei percorsi lavorativi lo stabilimento dei fonditori aveva una posizione del tutto particolare; mentre per la Fabbrica macchine e per la Fonderia ghisa si notano molti passaggi da o verso altre aziende metalmeccaniche (tra le quali spiccano Fiat, Andrioletti, Lancia, Savigliano), secondo il testimone, presso la Fonderia caratteri si arrivava solo attraverso l'assunzione come allievo e le permanenze erano molto lunghe (lui stesso passò tutta la sua vita lavorativa alla Nebiolo).

Un ulteriore luogo che lega l'azienda al quartiere era la scuola aziendale, nata in via Bologna nel 1947 con la funzione di formare gli apprendisti che sarebbero poi stati assunti.

Aver frequentato la scuola dava indubbi vantaggi: chi ne usciva era assunto come manovale di terza categoria ed era anche utile a creare legami con i sindacati e con i capi operai ancora prima di essere assunti²³. Alla formazione della scuola si affiancherà, a partire dagli

²² *Ibidem*

²³ Ci si riferisce ancora all'intervista a Lino Tavano.

anni '60 la sezione dell'Inapli di S. Mauro (dalla quale proveniva l'intervistato).

La formazione dei fonditori di caratteri avveniva invece solo all'interno della fonderia, si era assunti come allievi, si seguiva l'istruzione pratica del maestro fonditore cui si era assegnati. Gaetano Donato ricorda che tali maestri erano tutti nomi noti nel settore, alcuni facevano qual mestiere da generazioni ed erano tutti torinesi²⁴.

Il rapporto tra la Nebiolo e il quartiere Aurora viene meno, secondo entrambe le testimonianze, nel 1978, l'anno della chiusura della Fonderia caratteri. La Fonderia aveva già chiuso, la Fabbrica macchine era a Settimo; i nuovi legami con l'ambiente circostante, come si è visto trattando della storia dell'azienda e delle relazioni industriali, erano ormai in questa zona²⁵.

Al di là del senso di appartenenza al quartiere per entrambi gli intervistati, era tuttavia vivo, anche ben oltre il licenziamento, il senso di appartenenza alla Nebiolo; le radici di questo sentimento sono tuttavia diverse nei due intervistati: più legate alla professionalità, all'orgoglio di un mestiere unico ed esclusivo per il fonditore di caratteri Gaetano Donato, legate, oltre che all'orgoglio professionale,

²⁴ Si veda l'intervista a Gaetano Donato.

soprattutto alle lotte, alla solidarietà, per il tornitore e delegato sindacale Lino Tavano.

²⁵ Si veda l'intervista a Lino Tavano.

CAPITOLO IV

Le assunzioni e il turnover

Le assunzioni.

E' ora opportuno soffermarsi sulla composizione del *turnover*, ovvero sulle assunzioni e sui licenziamenti, suddividendo questi ultimi in due categorie particolarmente significative: i licenziamenti per motivi economici e disciplinari e le dimissioni.

La distribuzione delle assunzioni mostra, come era facile aspettarsi, valori elevati negli anni di crescita economica, come il 1946-47, durante il *boom* economico 57-63, e durante le brevi congiunture favorevoli del 66-67 e 69-70.

Tabella 4.1 occupati, assunti, licenziati, dimissionari, Njt, Gjt,
1945-1975.

OCCUPATI 1945/1975										
ANNI	OCC.	ASS.	ASS/OCC/%	LIC	LIC/OCC%	DIMISS.	DIMISS/ OCC	SALDO ASS- LIC-DIMISS	NJT(SALDO/ OCC%)	GJT(AAS+ LIC+DIM/ OCC)
1945	916	188	20,52	24	2,62	1	0,11	163	17,79	23,25
1946	1079	231	21,41	11	1,02	10	0,93	210	19,46	23,35
1947	1289	273	21,18	21	1,63	23	1,78	229	17,77	24,59
1948	1518	62	4,08	10	0,66	23	1,52	29	1,91	6,26
1949	1547	75	4,85	33	2,13	15	0,97	27	1,75	7,95
1950	1574	15	0,95	12	0,76	14	0,89	-11	-0,70	2,60
1951	1563	11	0,70	37	2,37	40	2,56	-66	-4,22	5,63
1952	1497	22	1,47	175	11,69	24	1,60	-177	-11,82	14,76
1953	1320	67	5,08	44	3,33	8	0,61	15	1,14	9,02
1954	1335	92	6,89	31	2,32	12	0,90	49	3,67	10,11
1955	1384	91	6,58	28	2,02	14	1,01	49	3,54	9,61
1956	1433	80	5,58	28	1,95	15	1,05	37	2,58	8,58
1957	1470	112	7,62	41	2,79	16	1,09	55	3,74	11,50
1958	1525	65	4,26	49	3,21	20	1,31	-4	-0,26	8,79
1959	1521	129	8,48	46	3,02	41	2,70	42	2,76	14,20
1960	1563	249	15,93	76	4,86	58	3,71	115	7,36	24,50
1961	1678	395	23,54	153	9,12	101	6,02	141	8,40	38,68
1962	1819	357	19,63	174	9,57	143	7,86	40	2,20	37,05
1963	1859	312	16,78	178	9,58	181	9,74	-47	-2,53	36,09
1964	1812	79	4,36	135	7,45	92	5,08	-148	-8,17	16,89
1965	1664	53	3,19	56	3,37	56	3,37	-59	-3,55	9,92
1966	1605	290	18,07	62	3,86	116	7,23	112	6,98	29,16
1967	1717	282	16,42	88	5,13	135	7,86	59	3,44	29,41
1968	1776	96	5,41	98	5,52	115	6,48	-117	-6,59	17,40
1969	1659	209	12,60	120	7,23	179	10,79	-90	-5,42	30,62
1970	1569	105	6,69	113	7,20	152	9,69	-160	-10,20	23,58
1971	1409	8	0,57	49	3,48	111	7,88	-152	-10,79	11,92
1972	1257	18	1,43	16	1,27	124	9,86	-122	-9,71	12,57
1973	1135	10	0,88	5	0,44	92	8,11	-87	-7,67	9,43
1974	1048	19	1,81	28	2,67	59	5,63	-68	-6,49	10,11
1975	980	0	0,00	1	0,10	73	7,45	-74	-7,55	7,55

Come mostra la tabella 1 i valori non appaiono affatto omogenei ma riflettono in modo fedele le vicende aziendali.

Si passa da valori intorno al 15% di assunti in un anno, sul totale degli occupati per tutti gli anni '40, a valori fortemente disomogenei per tutti gli anni '50, che passano da valori intorno all'1% per i primi anni a cifre intorno al 7% per gli ultimi.

Gli anni '60 evidenziano invece valori più omogenei e più elevati, in linea con lo sviluppo economico di cui si è detto; i valori si situano intorno al 18% fino al 1964, crollano al 3-4% nei due anni di crisi 1964 e 1965 per poi tornare a crescere con il 18% nel 1966/67 e al 12% nel 1969.

Gli ultimi cinque anni, a causa del blocco delle assunzioni si attestano su valori molto bassi dello 1%, le assunzioni sono solo più legate alle necessarie sostituzioni, non sono più legate allo sviluppo dell'azienda.

Licenziamenti e turnover.

Gli anni '40 si caratterizzano per una percentuale di usciti (sommando licenziati più dimissionari) molto bassa, intorno al

2% annuo, con una percentuale dei dimissionari che risulta, tranne nel 1949, sempre maggioritaria.

La componente prevalente del *turnover* è pertanto quella relativa agli assunti, come si è visto, numerosi in questa decade.

Il dato stupisce soprattutto per gli anni a ridosso della seconda guerra mondiale, nei quali, ad esempio nello stabilimento di Mirafiori, si è osservato un forte *turnover* sia in entrata che in uscita⁹.

Il *turnover* complessivo è analizzato sia attraverso il saldo tra entrati e usciti sugli occupati (*Net Job turnover*), sia attraverso il rapporto tra la somma di tutte le sue componenti e gli occupati (*Gross Job turnover*)¹⁰.

Il *turnover* complessivo, per gli anni '40 si attesta intorno al 12%, un valore certo non elevato, se confrontato con quello degli anni '30, ma in linea con quello dei successivi anni '50¹¹.

9 Si confronti con S. Musso, *Gli operai di Mirafiori tra ricostruzione e miracolo economico. Un'analisi quantitativa* in C. Olmo (a cura di), *Torino*, 1999.

10 Per la definizione di questi due indicatori si veda L. Pacelli e R. Iombruni, *Il turnover delle imprese e dei lavoratori*, in C. Lucifora, *Mercato occupazione, salari*, Milano, 2004, pp. 194-202 e anche L. Castellucci, *skills e mansioni in una grande impresa siderurgica italiana: la Terni (1922-1938)*, paper Università Bocconi, 2005, pp. 3-5.

11 Per il turnover degli anni '30 si faccia riferimento a B. Pesce, *Gli operai della Nebiolo, occupazione, profilo sociale, mercato interno del lavoro 1920-1953*, Rivoli, Neos, 2005, pp. 47-53.

Il *turnover* netto si distingue invece per valori tutti positivi, con una media di circa 8 dipendenti su 100; è l'unico periodo in cui si può osservare il fenomeno, nei decenni successivi saranno presenti molti valori negativi.

Il decennio successivo, sul fronte dei licenziamenti è fortemente influenzato dalla crisi del 1952 e i licenziati risultano superiori ai dimissionari.

Il *turnover* complessivo è rappresentato da circa 10 operai su 100, con un massimo del 16% nel 1952, determinato dal forte numero di licenziamenti.

Sopra la media è anche il dato del 1959, determinato dal grande numero di assunti.

Quest'ultimo dato segna l'inizio di un *trend* positivo, in cui il *turnover* assume valori crescenti fino al 1963.

Il *turnover* netto evidenzia valori nettamente differenziati tra il periodo della crisi del '52-'53, in cui assume valori del -5% e del -13% e il secondo periodo, di ripresa in cui si notano valori intorno al 2/3%, con l'unica eccezione per il 1958 in cui gli assunti sono meno dei licenziati.

Il primo aspetto che caratterizza gli anni '60 è l'andamento altalenante del rapporto tra licenziati e dimissionari; il decennio si divide in un primo periodo, fino alla crisi del 1964-65, in cui sono più numerosi i licenziamenti rispetto alle dimissioni, e un secondo periodo dal 1966 in poi in cui si verifica la situazione opposta, con valori dei dimissionari su totale degli occupati anche oltre il 10%. L'elevato numero di dimissionari, soprattutto a ridosso degli anni '70, in cui già si profilava una seconda crisi aziendale, è forse indice della ricerca da parte dei lavoratori di altri sbocchi professionali. La facilità con cui gli operai della Nebiolo potevano spostarsi verso altre aziende è del resto ampiamente documentata¹²; A questo proposito ci sono poi molti dati che attestano la provenienza degli operai da altre aziende metalmeccaniche di Torino, e il frequente passaggio, dopo l'uscita dalla Nebiolo a queste stesse¹³.

Il *turnover* complessivo, conformemente a quanto già anticipato, si caratterizza per valori molto elevati, con una media intorno al 26%, i valori sono piuttosto omogenei per

12 Fonti orali ricordano che spesso i responsabili di altre aziende si recavano alla Nebiolo per cercare operai specializzati.

13 Lo stesso fenomeno è stato riscontrato per gli anni '30 e '40, si veda B. Pesce, *op. cit.*, pp. 47-59.

tutto il decennio, tuttavia la composizione si differenzia fortemente; nei primi anni e nel 1966/67 infatti è composto soprattutto dalle assunzioni, mentre negli altri anni la componente principale sono i licenziamenti e le dimissioni. Il 1969, in particolare, segna uno dei valori più elevati in assoluto per numero di dimissioni.

Nel complesso, tuttavia, e l'analisi del *turnover* netto lo evidenzierà ulteriormente, il *turnover* complessivo è composto da valori molto elevati sia in entrata che in uscita; anche negli anni del *boom* economico, anni di forti assunzioni, i licenziamenti e le dimissioni sono comunque molto elevati, al punto che persino il 1963, nonostante l'elevato numero di entrati, presenta a fine anno un saldo lievemente negativo.

Analizzando il *turnover* netto si osserva inoltre che gli anni che hanno un saldo negativo sono la metà, oltre agli anni di recessione 1964 e 1965 anche il 1968 e il 1969.

Il blocco delle assunzioni del 1970 determina una forte riduzione del *turnover* complessivo, che scende dai valori prossimi al 30% del decennio precedente a valori dimezzati, intorno al 15%; il dato, se appare distante da quello degli anni

'60 è tuttavia in linea con la tendenza riscontrata per gli anni '50 ed anche per gli anni '40, rispettivamente del 12% e del 10%. La componente principale del *turnover* sono ovviamente gli usciti dall'azienda e, tra questi, soprattutto di dimissionari, che hanno per tutti i cinque anni percentuali superiori ai licenziati, continuando la tendenza vista per la fine degli anni '60.

Il *turnover* netto si caratterizza per valori tutti negativi, con una media intorno al -10%, anche per gli anni in cui la Nebiolo ebbe una breve ripresa economica.

Osservando i dati del *turnover* in una visione d'insieme si può notare che, come per gli anni '30 e '40, anche se in misura inferiore, agli anni di crescita corrispondono valori del *turnover* complessivo molto elevati¹⁴.

Tenuto conto delle grandi differenze per struttura produttiva e dimensioni è possibile tuttavia stabilire un confronto tra i dati esposti e la distribuzione del *turnover* dello stabilimento Fiat di Mirafiori, per il quale si dispone di studi analoghi per gli stessi anni¹⁵.

¹⁴ *Ibidem*

¹⁵ Ci si riferisce ancora allo studio di S. Musso sulla Fiat.

Tabella 4.3 Confronto licenziati,assunti,dimissionari Mirafiori-Nebiolo**1945-1965****Confronto licenziati, assunti, dimissionari Mirafiori-Nebiolo 1945-1965**

	%licenziati 1945-1949	% dimissionari 1945-1949	% assunti 1945-1949	GJT 1945-1949
Mirafiori	3,3	3,3	17,55	24,1
Nebiolo	1,3	1,01	10,34	12,6
	%licenziati 1950-1959	% dimissionari 1950-1959	% assunti 1950-1959	GJT 1950-1959
Mirafiori	0,6	1,89	7,94	10,05
Nebiolo	3,54	1,46	4,71	9,7
	%licenziati1960-1965	% dimissionari 1960-1965	% assunti 1960-1965	GJT 1960-1965
Mirafiori	0,6	4,21	16,36	21,17
Nebiolo	7,32	5,97	13,61	26,9

Come già anticipato, negli anni vicini alla guerra la Nebiolo si differenzia nettamente rispetto allo stabilimento di Mirafiori, infatti in quest'ultimo, come sottolinea Musso, abbiamo un *turnover* altissimo, oltre 40 operai su cento all'anno, con valori molto elevati sia in uscita che in entrata; per la Nebiolo nel 1945 si evidenzia invece un *turnover* complessivo solamente dell'11%, ed anche per i due anni successivi, non si arriva che al 20%¹⁶.

La media del *turnover* del periodo è inoltre molto inferiore alla Nebiolo, con un valore del 12%, mentre a Mirafiori abbiamo valori vicini al 20%.

16 In S. Musso, *op. cit.*, pp. 361-362.

E' invece simile il saldo positivo, per entrambe le aziende dal 1945 al 1950.

Nonostante i valori del *turnover* complessivo siano molto diversi, 24% per Mirafiori e 12% per la Nebiolo, le proporzioni della sua composizione sono confrontabili, infatti per Mirafiori abbiamo una percentuale di licenziamenti e di dimissioni intorno al 3% e il 18% di assunzioni, per la Nebiolo, con un *turnover* del 12%, si riscontrano rispettivamente valori dell'1% per dimissioni e licenziamenti e del 10% per le assunzioni.

Negli anni '50, le grandi differenze nella storia delle due imprese si fanno più accentuate, e mentre il *turnover* complessivo è simile, intorno a 10 operai su 100, la composizione è nettamente diversa.

Le differenze principali si riscontrano sul versante dei licenziamenti, infatti mentre nello stabilimento Fiat notiamo una percentuale molto bassa dello 0,6%, per la fabbrica di macchine grafiche si evidenziano valori del 3,5%, certamente determinati dalla crisi più volte ricordata¹⁷; risulta invece simile il dato sui dimissionari, per entrambe le aziende vicino al 2%.

¹⁷ *Ibidem*

Quasi doppia rispetto alla Nebiolo è al contrario la percentuale di operai assunti a Mirafiori, con valori prossimi all'8%, rispetto alla Nebiolo che non raggiunge nemmeno il numero di 8 operai su 100 all'anno.

I dati sul caso Mirafiori si fermano al 1965, tuttavia, per l'importanza di questi anni, inseriti nel pieno dello sviluppo economico, è sembrato opportuno un confronto con i dati della Nebiolo almeno per questi ultimi 6 anni.

Per le due serie di dati si osservano valori abbastanza simili, anche se il *turnover* complessivo è minore per la Fiat, con il 20% rispetto alla Nebiolo con circa il 27%.

Anche le componenti del *turnover* sono affini, con valori per entrambe le aziende, intorno al 15% e intorno al 5%, rispettivamente per le assunzioni e le dimissioni, sono invece distanti i valori che delineano i licenziamenti, con un 7% per la Nebiolo e solo lo 0,6% per Mirafiori.

Il *turnover* complessivo dello stabilimento Fiat, è, in questi anni quasi completamente composto di assunzioni, con valori prossimi al 17%, al contrario, per la Nebiolo è ripartito equamente tra entrati e usciti dall'azienda.

CAPITOLO V

Le caratteristiche anagrafiche: età, uomini e donne, provenienza geografica.

Giovani e anziani.

L'indagine sulle età degli operai della Nebiolo necessita innanzitutto di una precisazione metodologica; non disponendo infatti di un dato base sulla distribuzione per età dei dipendenti in un dato anno, non se ne potrà studiare la distribuzione per stock annui, ma soltanto attraverso il *turnover* in entrata o in uscita, cioè attraverso le assunzioni e i licenziamenti per fasce di età.¹

¹ Stefano Musso, nel suo citato studio su Mirafiori aveva invece dati di stock annui, che

Tabella 3.1 Assunti per fasce di età 1945-1975.

	1945	%	1946	%	1947	%	1948	%	1949	%	1950	%	1951	%	1952	%	1953	%
< 30	77	52	101	53,2	117	52,5	26	54,2	38	56,7	6	40	4	44,4	1	5,88	15	22,1
31-40	47	31,8	56	29,5	59	26,5	15	31,3	18	26,9	4	26,7	2	22,2	8	47,1	28	41,2
> 41	24	16,2	33	17,4	47	21,1	7	14,6	11	16,4	5	33,3	3	33,3	8	47,1	25	36,8
Totale	148		190		223		48		67		15		9		17		68	
	1954	%	1955	%	1956	%	1957	%	1958	%	1959	%	1960	%	1961	%	1962	%
	51	59,3	66	74,2	51	66,2	81	75,00	42	67,7	84	68,9	194	82,6	292	76,8	257	76,7
	24	27,9	17	19,1	16	20,8	19	17,59	14	22,6	35	28,7	29	12,3	70	18,4	66	19,7
	11	12,8	6	6,74	10	13	8	7,41	6	9,68	3	2,46	12	5,11	18	4,74	12	3,58
	86		89		77		108		62		122		235		380		335	
	1963	%	1964	%	1965	%	1966	%	1967	%	1968	%	1969	%	1970	%		
	228	75,7	56	72,7	43	82,7	202	72,9	220	81,2	67	72	160	80,4	72	71,3		
	62	20,6	17	22,1	7	13,5	57	20,6	46	17	25	26,9	35	17,6	21	20,8		
	11	3,65	4	5,19	2	3,85	18	6,5	5	1,85	1	1,08	4	2,01	8	7,92		
	301		77		52		277		271		93		199		101			
	1971	%	1972	%	1973	%	1974		1975									
	6	75	8	72,7	8	80	15	78,9	0									
	1	12,5	2	18,2	1	10	3	15,8	0									
	1	12,5	1	9,09	1	10	1	5,26	0									
	8		11		10		19		0									
Dati complessivi																		
< 30			2596	70,25%														
31-40			804	21,70%														
> 41			296	8,01%														
Assenza inf.			300															

Come era facile aspettarsi, la fascia di età più rappresentata è quella delle maestranze con meno di trent'anni, l'età in cui normalmente un

permettono analisi più approfondite.

uomo adulto cerca lavoro, l'ingresso di un numero così grande di giovani, ben il 70, 25% degli assunti, nei trent'anni considerati, è tuttavia in parte connesso con il periodo considerato, che soprattutto a partire dagli anni del *boom* economico e fino alla metà degli anni '70, vede il massiccio ingresso di giovani operai da altre regioni.

Mentre per gli anni '40 si hanno infatti assunzioni di giovani operai nella misura di circa 50 su 100, che continuano fino al 1951, nei successivi anni '50, (a parte i due anni di crisi 52-53 in cui le assunzioni subiscono un crollo), la percentuale di giovani raggiunge il 60% e continua a salire al 70% negli anni '60 e '70 (con l'eccezione dell'anno di recessione 1964).

L'ingresso di manodopera giovane è del resto testimoniata, come si è visto analizzando la storia dell'impresa, dagli ex dipendenti che riferiscono di assunzioni rapide e senza molta selezione².

Il cambiamento di rotta rispetto alle assunzioni degli anni '30 e '40 appare evidente, in quegli anni risulta infatti una politica del personale molto più indirizzata su operai qualificati o specializzati di età superiore ai trent'anni³.

2 Si veda il capitolo 2, p. 39 e il capitolo 3, p. 68.

3 In B. Pesce, *Gli operai della Nebiolo, occupazione, profilo sociale, mercato interno del lavoro 1920-1953*, Rivoli, Neos, 2005, pp. 81-87.

Se collocato all'interno del mercato del lavoro torinese il dato appare ancora più originale, in quanto, ad esempio alla Fiat, l'entrata di giovani poco qualificati era in parte collegata all'introduzione di nuove tipologie di lavorazioni, ad esempio alla lavorazione in catena di montaggio, mentre alla Nebiolo, nei trent'anni considerati non si assiste affatto ad un mutamento dell'organizzazione del lavoro in tal senso; la Nebiolo resta infatti un'impresa in cui si lavora soprattutto su macchine utensili o su banchi di lavoro, l'unico reparto in cui era richiesta un'elevata presenza di manovali era la Fonderia Ghisa, ma si è visto come la sua attività fosse in costante declino e quindi non possa giustificare l'elevato numero di assunzioni di giovani.

La tipologia prevalente di lavorazioni richiedeva dunque un minimo di competenze, e da questo punto di vista la contraddizione tra l'assunzione di giovani e la necessità di specializzazione potrebbe in parte spiegarsi con la maggiore istruzione e specializzazione dei giovani dagli anni '50 in poi, anche in considerazione del fatto che una parte di essi provenivano dalla scuola di formazione interna, istituita nel 1947 e, almeno a partire dagli anni '60, anche da scuole

professionali specifiche o dalla sede Inapli di Settimo, consorziata con la Nebiolo⁴.

Il numero di operai proveniente da questo percorso formativo non è tuttavia sicuramente sufficiente a spiegare il mutamento della politica del personale.

I duri scontri degli anni '50 possono forse spiegare il mutamento di rotta; stando infatti alla tesi di Berta sulla Fiat, secondo cui i conflitti non possono non incidere sulle politiche del personale, i duri scontri degli anni della crisi, 52-53 e quelli dei primi anni '60, potrebbero aver indotto l'azienda ad impostare una diversa selezione del personale, soprattutto dal punto di vista sindacale e politico, con l'assunzione di operai, magari immigrati da poco, e quindi poco sindacalizzati, anche se come si è detto permangono molti dubbi sull'efficacia di tali scelte⁵.

L'ingresso di operai nella fascia di età intermedia evidenzia invece un andamento distribuito meno uniformemente.

Il dato complessivo dice che essi rappresentano il 21,2% degli assunti, tuttavia, a differenza della classe precedente, in cui si rilevava

⁴ Che i dipendenti assunti attraverso questi canali non fossero molti è testimoniato anche dalle fonti orali, si veda l'intervista a Lino Tavano del 8/12/06, conservata presso la Fondazione E. pugno.

⁵ Si fa riferimento allo studio di G. Berta, *Conflitto industriale e gestione d'impresa alla Fiat, 1919-1979*, Bologna, Il Mulino, 1998.

una crescita quasi continua, in questo caso si osserva una distribuzione molto eterogenea, senza che si possa delineare un *trend*.

Negli anni '40 abbiamo infatti valori intorno al 30%, nei due anni della crisi valori intorno al 40%, ed in seguito valori prossimi a venti operai su cento, ma con forti oscillazioni tra anno e anno, si passa infatti ad esempio dal 27% del 1954 al 17,59% del 1957, al 12,34% del 1960.

Anche gli ultimi anni non evidenziano dati omogenei, si passa dal 26,88% del 1968 al 14% del 1971, al 15,79% del 1974.

Come si è visto per gli anni '30 e '40 gli entrati in questa classe di età erano gli operai già esperti, spesso provenienti da altre aziende torinesi, *in primis* la Fiat, ma anche la Savigliano, la Lancia e molte altre minori⁶.

Il calo delle assunzioni di questo genere di lavoratori, soprattutto qualificati o specializzati, potrebbe significare, per le ragioni viste in precedenza, la volontà del *management* di ringiovanire le maestranze, non solo aumentando gli ingressi di giovani ma anche riducendo quelli di trentenni.

⁶ Si veda B. Pesce, *op. cit.*, pp. 81-88.

Va tuttavia notato che non si assiste ad un crollo delle loro assunzioni, percentuali del 15%, 20%, 30%, non segnalano infatti un completo abbandono delle politica degli anni precedenti, del resto le lavorazioni della Nebiolo, che richiedevano un notevole numero di operai specializzati e qualificati, non lo avrebbero permesso.

La classe d'età analizzata sembra pertanto essere ancora determinante per l'azienda.

L'ultima fascia di età evidenziata riguarda gli assunti oltre i quarant'anni.

Visto il complessivo ringiovanimento della manodopera ci si sarebbe attesi una percentuale molto più ridotta di quarantenni.

Si osserva invece per gli anni '40 una percentuale piuttosto alta, intorno al 40%, forse da ricondurre al rientro di operai coinvolti nella guerra.

Valori molto elevati, intorno al 30%, si riscontrano nei primi anni '50 con un massimo vicino alla metà degli ingressi, negli anni della crisi; nelle rarissime assunzioni di questi due anni si tende forse a far entrare solo il personale strettamente necessario e quindi presumibilmente molto esperto. Dalla metà degli anni '50 i quarantenni lasciano il posto ai giovani e ai trentenni, infatti la fascia

di età più avanzata declina in modo costante, seppur non lontana dal valore complessivo dell' 8%.

Nel complesso la distribuzione degli assunti oltre i quarant'anni appare omogenea, infatti se si escludono gli anni della crisi, sicuramente anomali, per i successivi vent'anni si riscontrano percentuali vicine al 5%.

Percentuale che, verosimilmente, come si è visto, corrisponde all'acquisizione di personale specializzato, come montatori, collaudatori, operatori, figure corrispondenti ai “capi” operai.

L'analisi per classi di età non può tuttavia fermarsi alle entrate, occorre infatti anche evidenziare quanti e in che proporzione, rispetto alle tre fasce, escono dall'azienda, solo così sarà possibile delinearne la stabilità.

Tabella 5.2. Licenziati per fasce di età 1945-1975.

	1945 %		1946 %		1947 %		1948 %		1949 %		1950 %		1951 %		1952 %		1953 %		1954 %		
< 30	5	38,5	12	75	21	58,3	17	63	17	45,9	7	36,8	43	65,2	93	77,5	26	60,5	19	82,6	
31-40	5	38,5	4	25	12	33,3	6	22,2	15	40,5	4	21,1	12	18,2	0	0	13	30,2	0	0	
> 41	3	23,1	0	0	3	8,33	4	14,8	5	13,5	8	42,1	11	16,7	27	22,5	4	9,3	4	17,4	
Totale	13		16		36		27		37		19		66		120		43		23		
	1955 %		1956 %		1957 %		1958 %		1959 %		1960 %		1961 %		1962 %		1963 %		1964 %		
	17	81	27	90	34	66,7	36	57,1	54	69,2	91	71,7	171	71	215	72,1	89	51,4	144	67,6	
	0	0	0	0	10	19,6	18	28,6	19	24,4	24	18,9	56	23,2	60	20,1	69	39,9	44	20,7	
	4	19	3	10	7	13,7	9	14,3	5	6,41	12	9,45	14	5,81	23	7,72	15	8,67	25	11,7	
	21		30		51		63		78		127		241		298		173		213		
	1965 %		1966 %		1967 %		1968 %		1969 %												
	81	73,6	122	71,3	157	74,8	149	74,1	214	74,3											
	20	18,2	38	22,2	42	20	39	19,4	59	20,5											
	9	8,18	11	6,43	11	5,24	13	6,47	15	5,21											
	110		171		210		201		288												
	1970 %		1971 %		1972 %		1973 %		1974 %		1975 %										
	189	79,1	109	69,4	99	73,3	64	69,6	57	70,4	46	64,8									
	50	20,9	38	24,2	28	20,7	21	22,8	16	19,8	20	28,2									
	0	0	10	6,37	8	5,93	7	7,61	8	9,88	5	7,04									
	239		157		135		92		81		71										
Dati complessivi					totali		%														
< 30					2245		68,7														
31-40					742		22,7														
> 41					283		8,65														
Totale					3270																
mancanza inf.					725																

La tabella 2 mostra i licenziamenti per fasce di età, una prima riflessione va fatta sulla corrispondenza tra i dati complessivi in entrata e in uscita; si nota infatti che le assunzioni sotto i trenta anni

evidenziano una proporzione del 70% ed una percentuale analoga, anche se leggermente inferiore, la riscontriamo anche per i licenziati.

Il fenomeno si evidenzia anche per la classe di età successiva, con dati rispettivamente del 21,7% e del 22,7% e per i quarantenni con l'8,01% e lo 8,5%.

E' inoltre significativo che la fascia dei giovani sia l'unica con un saldo positivo, segno che, al di là delle permanenze, la popolazione degli operai Nebiolo si è ringiovanita.

Le altre classi di età, benchè con uno scarto lievemente negativo, mostrano comunque che nel complesso il loro numero è calato.

Uno sguardo agli operai licenziati per anno, evidenzia nel complesso un forte *turnover*; agli anni di grandi assunzioni di giovani corrispondono anche numerose uscite. Ad esempio negli anni '40 entrambe le distribuzioni hanno valori prossimi al 50%, indice di un ricambio frequente.

Negli anni '50 la distribuzione è invece differente; gli anni di crisi evidenziano saldi fortemente negativi, alle scarse assunzioni, corrispondono infatti molti licenziamenti, chiaro segnale che l'azienda non investe in personale giovane.

Al contrario, a partire dal 1954 si assiste al un saldo sempre positivo, persino negli anni di recessione economica 1964 e 1965, i giovani assunti sono sempre superiori a quelli che escono.

Non si può tuttavia non sottolineare le percentuali altissime di usciti dall'azienda, lo scarto con gli ingressi è infatti sempre poco elevato, intorno al 5%, i giovani entrano in molti, ma il ricambio è elevato.

Si potrebbe avanzare, come prima ipotesi, che gran parte delle giovani maestranze, non siano in grado di svolgere il lavoro e siano pertanto licenziati dopo il periodo di prova, ma il numero di licenziamenti del genere è risultato talmente esiguo da scartare tale prospettiva. Una ipotesi alternativa, smentita tuttavia dall'analisi delle qualifiche suggerirebbe che i giovani non fanno carriera, restano poco tempo e magari svolgono lavori dequalificati.

I trentenni rappresentano invece il 22,7% degli operai licenziati, il valore è molto simile agli assunti per i quali si è rilevato il 21,2%; anche in questo caso sembra pertanto che, seppure con valori inferiori, ci sia un ricambio notevole ed equilibrato. Tuttavia, a dispetto del dato complessivo, l'unico periodo in cui gli entrati uguagliano gli usciti, sono gli anni '40, con percentuali intorno al 30% e gli anni '60 con valori intorno al 20%.

Gli anni '50 evidenziano invece più assunti che licenziati fino al 1956, mentre per i primi anni del *boom* economico si assiste al fenomeno opposto.

Come si poteva già intuire dalla distribuzione dei giovani operai, non sono certo i trentenni la classe su cui punta l'azienda negli anni del suo maggior sviluppo.

Già dai primi anni '60 infatti non si ha l'impressione che ci siano molti ingressi in questa fascia, infatti per tutto il decennio, il numero degli assunti uguaglia i licenziati.

La tendenza ad una scarsa acquisizione di operai dai trenta ai quarant'anni, continua anche negli anni '70, anzi è confermata dal fatto che la percentuale dei licenziati, vicina al 25% è superiore agli assunti con solo il 20%. Emerge pertanto l'impressione, confermata dai dati sulle qualifiche, che per la classe d'età dei trentenni la Nebiolo mantenga un numero non elevato ma costante di questi operai, il “cuore” dell'azienda, quelli che si consideravano il “fior fiore” delle maestranze torinesi.

La distribuzione di licenziamenti e assunzioni sembra in effetti seguire, sebbene con qualche temporanea variazione nei turbolenti anni '50, un andamento regolare. Escludendo infatti gli anni in cui il

turnover è a somma zero, si nota tale regolarità per tutti gli anni '40 e '60, e sebbene con uno scarto negativo di circa il 5%, anche per gli anni '70, per un totale di ben 21 anni su 31.

Le considerazioni fatte per i trentenni valgono anche per i quarantenni, anche per loro si evidenzia una distribuzione dei licenziamenti che nella maggior parte dei decenni considerati uguaglia la percentuale degli entrati (si evidenzia una percentuale di licenziati dell'8,6%, a fronte dello 8,01% di assunti).

La stessa proporzione tra entrati e usciti si osserva anche per quasi tutti gli anni '50 e per gli anni '70. I soli periodi in cui si evidenzia uno scarto fra ingressi e uscite (anche se lo scarto è minimo, intorno al 5%), sono gli anni dal 1945 al 1950, in cui si riscontra una percentuale di ingressi di circa il 20% a fronte del 15% di uscite, e gli anni '60, in cui la situazione si ribalta, con gli assunti prossimi al 5% e i licenziati intorno al 10%.

Le indicazioni che vengono dall'analisi degli assunti oltre i quarant'anni appaiono confermate dai dati sui licenziamenti.

L'unico periodo in cui il saldo tra entrati e usciti è positivo, segnalando un ingresso costante di operai della classe, sono gli anni '40, sui quali è probabile incida la situazione postbellica.

Gli anni '50 e '70 evidenziano poche assunzioni e pochi licenziamenti, a significare le poche variazioni nel *turnover* della classe.

Il solo momento in cui si assiste ad un calo sono gli anni '60; non è dunque su questa fascia d'età, in analogia con quella dei trentenni, che punta l'azienda negli anni dello sviluppo economico e non si assiste ad un ringiovanimento attuato dalla direzione mediante il licenziamento massiccio di ultraquarantenni. Infatti in nessun periodo si evidenziano elevati licenziamenti di questa classe rispetto alle altre.

Persino negli anni della crisi finanziaria, 1952-53, in cui ci si sarebbe attesa una maggiore fuoriuscita di anziani, magari prossimi all'età pensionabile, il fenomeno non si verifica, e neanche nei due anni di recessione 1964-65 e nella crisi petrolifera del 1974.

Così come quella dei trentenni la classe degli anziani sembra essere sostanzialmente mantenuta ad un livello costante, forse anche in questo caso perché composta da soggetti di cui l'azienda aveva necessità.

Il quadro complessivo, a conferma dei risultati dello studio delle qualifiche, delle categorie sindacali e delle permanenze, evidenzia

dunque un *turnover* prevalentemente composto dai giovani e per il resto in proporzione quasi uguale da trentenni e quarantenni.

Una situazione analoga si è riscontrata anche per gli anni '30 e '40⁷.

Le operaie alla Nebiolo

Tab 5.3. Donne assunte per fasce di età 1945-1975

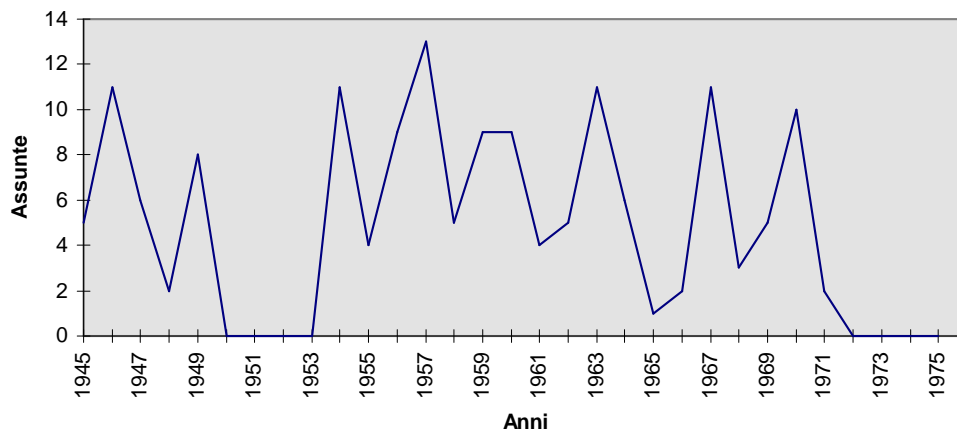
	1945	%	1946	%	1947	%	1948	%	1949	%	1950	1951	1952	1953	1954	%				
< 30	1	20	4	36,4	3	50	1	50	5	62,5	0	0	0	0	8	72,7				
31-40	2	40	5	45,5	1	16,7	0		2	25	0	0	0	0	2	18,2				
> 41	2	40	2	18,2	2	33,3	1	50	1	12,5	0	0	0	0	1	9,09				
Total e	5		11		6		2		8		0	0	0	0	11					
	1955	%	1956	%	1957	%	1958	%	1959	%	1960	%	1961	%	1962	%	1963	%	1964	%
	4	100	7	77,8	11	84,6	4	80	7	77,8	7	77,8	3	75	4	80	9	81,8	3	50
	0		2	22,2	2	15,4	1	20	2	22,2	1	11,1	1	25	0	0	0	0	1	16,7
	0		0	0	0	0	0	0	0	0	1	11,1	0	0	1	20	2	18,2	2	33,3
	4		9		13		5		9		9		4		5		11		6	
	1965	%	1966	%	1967	%	1968	%	1969	%	1970	%	1971	%	1972	1973	1974	1975		
	0	0	0	0	11	100	2	66,7	5	100	7	70	1	50	0	0	0	0		
	0	0	0	0	0	0	1	33,3	0	0	3	30	0	0	0	0	0	0		
	1	100	2	100	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50	0	0	0	0		
	1		2		11		3		5		10		2		0	0	0	0		
Dati complessivi																				
< 30			107		70,08%															
31-40			26		17,20%															
> 41			19		11,90%															
Assenz inf.			14																	

⁷ Si veda B. Pesce, *op. cit.*, pp. 67-71

Tabella 5.4 Donne assunte 1945-1975

Anni	assunte	%
1945	5	3,29
1946	11	7,24
1947	6	3,95
1948	2	1,32
1949	8	5,26
1950	0	0,00
1951	0	0,00
1952	0	0,00
1953	0	0,00
1954	11	7,24
1955	4	2,63
1956	9	5,92
1957	13	8,55
1958	5	3,29
1959	9	5,92
1960	9	5,92
1961	4	2,63
1962	5	3,29
1963	11	7,24
1964	6	3,95
1965	1	0,66
1966	2	1,32
1967	11	7,24
1968	3	1,97
1969	5	3,29
1970	10	6,58
1971	2	1,32
1972	0	0,00
1973	0	0,00
1974	0	0,00
1975	0	0,00
Totale	165	
Ass. inf.	14	

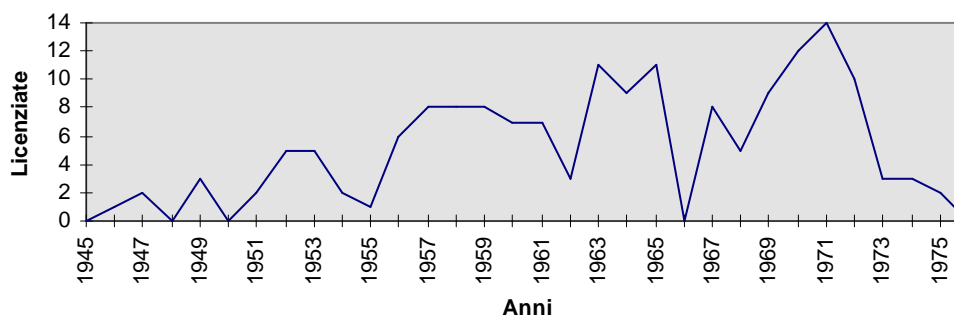
Donne assunte 1945-1975



Tab 5.5. Donne licenziate 1945-1975

1945	0	0,00
1946	1	0,61
1947	2	1,21
1948	0	0,00
1949	3	1,82
1950	0	0,00
1951	2	1,21
1952	5	3,03
1953	5	3,03
1954	2	1,21
1955	1	0,61
1956	6	3,64
1957	8	4,85
1958	8	4,85
1959	8	4,85
1960	7	4,24
1961	7	4,24
1962	3	1,82
1963	11	6,67
1964	9	5,45
1965	11	6,67
1966	0	0,00
1967	8	4,85
1968	5	3,03
1969	9	5,45
1970	12	7,27
1971	14	8,48
1972	10	6,06
1973	3	1,82
1974	3	1,82
1975	2	1,21
Totale	165	
Ass. inf.	14	

Donne licenziate 1945-1975



La tabella 3, mostra la distribuzione delle operaie assunte per classi di età; si nota subito il numero estremamente esiguo di ingressi, complessivamente, nei trent'anni studiati, sono solo 165, pari al 4,1% degli assunti totali nell'azienda.

Si osserva inoltre che il dato è molto simile a quello degli anni '30 e '40, segno che, da questo punto di vista, la politica del personale della Nebiolo non ha subito mutamenti⁸.

Tra le donne prevalgono, come per gli uomini, le più giovani, sotto i trent'anni, con oltre il 70% delle assunte.

⁸ Si veda ancora B. pesce, *op. cit.*, pp. 83-84

Il ringiovanimento notato per gli operai sembra dunque valere anche per le operaie, con la stessa percentuale.

Essendo tuttavia solo un centinaio, distribuite su trent'anni, non si può certo affermare che abbiano inciso molto sul processo complessivo di ringiovanimento.

Occorre inoltre aggiungere che la quota di maestranze femminili tra i trenta e i quarant'anni e oltre i quarant'anni è comunque pari a una su tre, e quindi si può dire, come per gli uomini, che il numero delle operaie "anziane" è significativo.

Del resto la presenza di donne non giovani è testimoniata anche a Mirafiori e si riconduce forse alla nuova tendenza che vede il superamento del vecchio modello secondo il quale le donne lasciavano il lavoro dopo il matrimonio⁹.

In realtà non si tratterebbe di una nuova conquista delle donne, ma di un "ritorno" al lavoro, dopo la parentesi di forte calo dell'occupazione femminile compresa tra l'inizio dell'industrializzazione e gli anni '60; fenomeno peraltro non solo italiano, ma che ha riguardato anche altri paesi, soprattutto nell'Europa meridionale. Negli anni considerati

⁹ Si veda S. Musso, *op. cit.*, p. 372.

tuttavia si assiste solo all'inizio del fenomeno, il vero decollo del numero delle lavoratrici si avrà solo negli anni '70¹⁰.

La distribuzione complessiva del saldo fra assunte e licenziate non mostra una crescita della quota femminile lungo l'arco temporale considerato; fatti salvi gli anni dal 1945 al 1949, i primi anni '50 hanno tutti saldi negativi, gli anni '60 debolmente positivi, tranne gli anni 1964-65, e il 1968-69. Infine, gli anni '70 presentano tutti saldi negativi.

Emerge pertanto l'impressione che nei momenti difficili la direzione, non solo non assume donne, ma le licenzia, ad esempio negli anni 1952-53 non ci sono assunzioni di lavoratrici e ne vengono licenziate 10.

Durante la recessione del 1964-65 il saldo è fortemente negativo, lo stesso avviene durante la crisi del 1974-75.

Anche nei momenti di ripresa, nei periodi delle grandi assunzioni, come alla fine degli anni '50, e nei primi anni '60 la percentuale di manodopera femminile non cresce.

La scarsa presenza di donne è forse anche da ricondurre alla tipologia di azienda e di lavorazioni, nella grande industria c'era forse più

¹⁰ Su questo tema si veda, ad esempio, L. Aburrà, *L'Occupazione femminile dal declino alla*

possibilità di eseguire lavori a bassa qualificazione o alla catena di montaggio; la Nebiolo, al contrario non aveva un'organizzazione del lavoro in linea e dove si effettuavano lavorazioni che richiedevano poca specializzazione, come nella Fonderia ghisa, era però richiesta resistenza e forza fisica, che limitavano la presenza delle donne.

Un'ulteriore ragione, di carattere generale che potrebbe aver limitato la presenza di operaie va forse cercata nel fatto che, sotto il profilo economico era meno conveniente che in passato. Infatti, dopo l'accordo nazionale del 1962, a parità di lavoro il salario delle donne doveva essere uguale a quello maschile.

La necessità di rispettare regole e categorie, potrebbe aver dirottato, secondo Musso, una gran parte di manodopera femminile verso le piccole e piccolissime aziende, dove l'elusione era più facile¹¹.

Torinesi, piemontesi, immigrati: il mercato geografico del lavoro alla Nebiolo.

Analizzare il bacino di reclutamento della Nebiolo si rivela utile sia per definire il profilo sociale degli operai, per capire quindi la loro provenienza geografica, la loro origine, i loro bisogni e legami con

crescita, Torino, Rosenberg e Sellier, 1989.

Torino, le relazioni con il Piemonte o con le altre regioni, sia per definire il profilo professionale e attraverso di esso comprendere i comportamenti, anche sotto il profilo delle relazioni industriali.

Tabella 5.6. Assunti per provincia di nascita.

Provincia	numero	% su tot (3484)	Totali % per regione
TO	1271	36,48	
CN	238	6,83	
AT	121	3,47	
VC	53	1,52	
AL	60	1,72	Piemonte
NO	22	0,63	50,66
AO	12	0,34	
GE	12	0,34	
SV	9	0,26	
IM	2	0,06	Liguria
LS	3	0,09	0,75
MI	27	0,77	
CO	6	0,17	
BG	4	0,11	
BS	9	0,26	
CR	3	0,09	
MV	0	0,00	
PV	5	0,14	
SO	2	0,06	Lombardia
VA	2	0,06	1,66
TN	3	0,09	Trentino
BZ	3	0,09	0,17
BL	26	0,75	
PD	85	2,44	
VE	65	1,87	
RO	121	3,47	
TV	41	1,18	
VR	31	0,89	Veneto
VI	46	1,32	11,91
TS	0	0,00	
GO	3	0,09	
PN	0	0,00	Friuli
UD	28	0,80	0,89
BO	3	0,09	
FE	79	2,27	

¹¹ In S. Musso, *op. cit.*, p. 273.

RE	11	0,32	
MO	8	0,23	
FO	7	0,20	
PR	4	0,11	
PC	4	0,11	Emilia R.
RA	3	0,09	3,42
AR	1	0,03	
FI	7	0,20	
GR	6	0,17	
LI	2	0,06	
MS	2	0,06	
PO	1	0,03	
PI	11	0,32	Toscana
SI	8	0,23	1,09
RM	12	0,34	
FR	6	0,17	
LT	2	0,06	Lazio
RI	2	0,06	0,77
VT	5	0,14	
AN	17	0,49	
AP	1	0,03	
MC	5	0,14	Marche
PU	0	0,00	0,66
FG	141	4,05	
BA	101	2,90	
TA	31	0,89	
BR	27	0,77	Puglia
LE	22	0,63	9,24
AQ	8	0,23	
CB	4	0,11	Molise
IS	0	0,00	0,34
AV	27	0,77	
NA	30	0,86	
BN	9	0,26	
CE	13	0,37	Campania
SA	29	0,83	3,1
CZ	46	1,32	
RC	59	1,69	Calabria
CS	21	0,60	3,62
TR	6	0,17	
AG	12	0,34	
CL	29	0,83	
EN	44	1,26	
ME	29	0,83	
PA	65	1,87	
RG	7	0,20	
TP	18	0,52	
CT	0	0,00	Sicilia
SR	11	0,32	6,34
MT	8	0,23	Basilicata

PZ	62	1,78	2,01
CA	66	1,89	
NU	18	0,52	
OR	0	0,00	Sardegna
SS	21	0,60	3,01
manca informazione		511	

Un primo sguardo alla tabella 6, in linea con quanto visto per le residenze operaie, evidenzia subito che la Nebiolo ha un mercato geografico del lavoro nettamente incentrato sui nati a Torino (36%) e sui nati in Piemonte. Il resto dei dipendenti, il 50%, è distribuito nelle altre regioni; il fatto che la maggior parte dei lavoratori della Nebiolo sia torinese è importante non solo dal punto di vista dell'origine geografica, ma soprattutto da quello del loro rapporto con la fabbrica. Infatti essere nati a Torino e lavorare in una sua azienda implica, ad esempio, identificarsi con la tradizione del luogo, avere conoscenze, reti di relazioni, con i sindacati, con i partiti politici, con i dipendenti di altre aziende, particolarmente importante al fine di trovar lavoro e nei momenti di lotta; implica anche la possibilità di aver lavorato in altre aziende torinesi, di conoscerne le lavorazioni, i processi produttivi e, dopo l'esperienza alla Nebiolo, ad esse possa far riferimento.

Implica infine, aver avuto esperienza diretta o indiretta con la più grande industria metalmeccanica d'Italia, la Fiat, e pertanto un

confronto continuo con la sua produzione, le lotte sindacali, spesso all'avanguardia del movimento operaio, gli accordi sindacali.

Gli operai della Nebiolo erano, negli anni '20, '30, '40, quasi tutti torinesi, la situazione non cambia molto nel trentennio successivo, tuttavia il numero di operai immigrati è sensibilmente aumentato, si cercherà quindi di delineare le componenti del cambiamento e le fasi con cui si è verificato l'ingresso negli stabilimenti.

Spostare l'attenzione al di là di Torino e del Piemonte si rivela utile a completare il quadro sul bacino di reclutamento, iniziato con l'analisi delle residenze e del quartiere¹².

Prendendo in primo luogo in esame la distribuzione delle maestranze nate in Piemonte, la tabella 5 mostra come oltre il 36% dei dipendenti sia nato a Torino e per circa il 13% nelle altre province piemontesi. Le due province più rappresentate sono, non a caso, quelle confinanti con la provincia di Torino, Cuneo ed Asti; gli operai cuneesi da soli rappresentano quasi la metà degli emigrati, gli astigiani circa uno su tre. Dalla provincia di Alessandria arrivano circa il 10% di forza lavoro piemontese il dato, piuttosto basso, vista al forte emigrazione

¹² sull'importanza di studiare il bacino di reclutamento di un'azienda si veda, tra gli altri P. Raspadori, *Lavoro e relazioni industriali alla Terni, 1900-1914. gli uomini dell'acciaio*, Quaderno n. 27 di proposte e ricerche, Terni, ICSIM, 2002, p. 96 e anche S. Peyrano, *op. cit.*, pp. 160-165.

da questa provincia negli anni considerati, va forse ricondotta alla presenza di Genova, l'altro polo industriale equidistante dal capoluogo del Piemonte. La stessa ragione vale probabilmente anche per Vercelli e Novara, nei confronti di Milano.

Si è detto infine che i lavoratori provenienti dalle cinque province della regione (esclusa Torino), assommano al 13,7%, preme sottolineare che tale percentuale è la più alta in assoluto, le uniche regioni che si avvicinano a questi dati sono il Veneto con circa l'11%, la Puglia con il 9%, la Sicilia, con il 6%. Le altre regioni sono ampiamente al di sotto del 5%.

Aggregando le regioni per aree più vaste si rileva anche che le maestranze Nebiolo, sommando i dati del Piemonte con il resto del Nord, rappresentano il 66,7%, quelle del centro il 5,7%, quelle del Sud ed elle isole il 27,37%.

Analizzando i dati relativi al Nord (senza il Piemonte) si nota che quasi il 70% degli operai settentrionali provengono dal Veneto, in particolare dalle province di Padova, Vicenza , Rovigo. Gli altri sono equamente distribuiti nelle varie regioni, con percentuali inferiori all'uno percento.

Del resto, come era facile attendersi, da regioni come la Lombardia e la Liguria, che hanno loro centri di immigrazione in Milano, Brescia, Genova, Savona, l'emigrazione è stata molto scarsa.

Gli operai settentrionali sono pertanto soprattutto piemontesi e, tra questi, prevalentemente nati nella provincia di Torino; tra di essi ben il 55% è nato nel capoluogo.

Dopo il Piemonte è soprattutto il Veneto a delineare il profilo geografico delle maestranze Nebiolo del Nord.

Il bacino geografico della Nebiolo interessa il centro Italia solo per circa il 5%, la distribuzione degli emigrati da quest'area è inoltre polarizzata sull'Emilia Romagna e, al suo interno, alla provincia di Ferrara.

Così come per il Veneto era la provincia di Rovigo la più numerosa, anche in questo caso siamo probabilmente di fronte all'emigrazione conseguente la crisi del Polesine.

Per il resto solo la Toscana raggiunge poco più dell'1%, mentre il Lazio, la cui emigrazione è fortemente influenzata dalla presenza di Roma, gli emigrati sono pochissimi.

Nel complesso il centro Italia, che in questi anni vede anche la nascita di quelli che in seguito saranno i nuovi poli dello sviluppo italiano,

che con il Nord est formeranno la cosiddetta “terza Italia”, tra il Nord industrializzato e il Sud arretrato, fornisce dunque uno scarso contributo al mercato geografico del lavoro dell’azienda di macchine tipografiche.

Insieme a Piemonte e Veneto l’altra componente determinante dei lavoratori Nebiolo sono gli immigrati dal Sud e dalle isole; infatti quasi un assunto su tre arriva da queste regioni e tra i lavoratori del sud è la Puglia la fonte principale di reclutamento, ben 9 assunti su 100 arrivano dalle province di Foggia, Bari, e, in misura minore dalle altre province pugliesi. La Puglia rappresenta un caso a sé stante, dai paesi, dalle città di nascita, si notano vere e proprie catene migratorie; in particolare da paesi come Cerignola, Minervino Murge, Ruvo di Puglia, che riguardano padri, figli, fratelli, assunti alla Nebiolo. Le dinamiche alla base di questo genere di immigrazione sono ormai un dato acquisito, sicuramente il caso Nebiolo ne è ulteriore conferma¹³.

Oltre alla Puglia, anche la Sicilia fornisce una buona percentuale di manodopera, i siciliani che lavorano alla Nebiolo negli anni ’50, ’60,

¹³ sulle catene migratorie si veda, ad esempio, E. Reyneri, *La catena migratoria. Il mercato del lavoro nelle zone di esodo e di arrivo*, Bologna, Il Mulino, 1979. Tuttavia le fonti orali non confermano una presenza elevata di parentele all’interno dell’azienda; si veda l’intervista da me effettuata a Lino Tavano l’8/12/06, conservata presso la fondazione E. Pugno.

'70, sono infatti circa il 6% e provengono per la maggior parte da Enna, Messina, Palermo.

Le ultime tre principali regioni meridionali, Campania, Calabria e Sardegna, contribuiscono con circa il 3% per regione.

La Campania soprattutto con le province di Avellino, Napoli e Salerno, la Calabria con Catanzaro e Reggio Calabria, la Sardegna con Cagliari e Sassari.

Nonostante l'esigua popolazione si riscontrano tuttavia immigrati anche dalla Basilicata, quasi nella totalità dalla provincia di Potenza e dal Molise.

Viste le proporzioni in cui è suddiviso il mercato geografico del lavoro della Nebiolo, si tratta ora, per collegare questi flussi migratori alla storia della Nebiolo e italiana, di delinearne l'andamento temporale dal 1945 al 1975.

Tabella 5.7. assunti per periodo e per provenienza geografica.

	anni	45-49	%	50-54	%	55-59	%	60-64	%	65-69	%	70-75	%
Regioni													
Vale d'Aosta		5	0,77	2	1,05	0	0,00	3	0,23	1	0,10	1	0,59
Piemonte		507	77,88	122	64,21	260	59,36	517	39,77	325	33,71	34	20,00
Liguria		8	1,23	3	1,58	3	0,68	11	0,85	1	0,10	0	0,00
Lombardia		11	1,69	5	2,63	12	2,74	12	0,92	17	1,76	1	0,59
Veneto		35	5,38	17	8,95	47	10,73	180	13,85	124	12,86	12	7,06
Trentino		1	0,15	0	0,00	0	0,00	3	0,23	2	0,21	0	0,00
Friuli		10	1,54	8	4,21	11	2,51	49	3,77	36	3,73	2	1,18
Emilia R.		18	2,76	7	3,68	11	2,51	58	4,46	24	2,49	1	0,59
toscana		7	1,08	2	1,05	22	5,02	5	0,38	3	0,31	3	1,76
Lazio		1	0,15	0	0,00	3	0,68	13	1,00	8	0,83	2	1,18
Marche		1	0,15	0	0,00	3	0,68	15	1,15	4	0,41	0	0,00
Puglia		24	3,69	8	4,21	24	5,48	125	9,62	106	11,00	35	20,59
Campania		7	1,08	5	2,63	15	3,42	86	6,62	106	11,00	15	8,82
Calabria		3	0,46	1	0,53	7	1,60	47	3,62	64	6,64	4	2,35
Sicilia		9	1,38	6	3,16	15	3,42	97	7,46	70	7,26	24	14,12
Basilicata		2	0,31	0	0,00	1	0,23	27	2,08	31	3,22	9	5,29
Molise		0	0,00	0	0,00	0	0,00	49	3,77	8	0,83	15	8,82
Sardegna		2	0,31	4	2,11	4	0,91	3	0,23	34	3,53	12	7,06
Totale		651		190		438		1300		964		170	
mancanza inf.												282	

Nella tabella 7, sono messe in relazione le percentuali di assunti per periodo e per regione geografica.

Avendo già evidenziato alcune peculiarità a livello di singole province, è sembrato ora più opportuno semplificare l'analisi accorpando i dati in regioni; come già visto le regioni che hanno rilevanza per questo studio sono Piemonte, Veneto, Emilia Romagna e le principali regioni del Sud, cui si aggiungono Sicilia e Sardegna.

Pertanto, per ragioni di economia, si limiterà l'analisi temporale solo a questi casi.

Gli operai piemontesi passano da un massimo del 77,88% nel quinquennio 1945-50 ad un minimo del 20% negli anni '70.

Tra questi due valori, l'andamento è costantemente decrescente, l'elevato numero di piemontesi negli anni postbellici è chiaramente segno che l'emigrazione dal Sud non era ancora cominciata e il bacino di reclutamento resta ancora in prevalenza il Piemonte.

L'emigrazione degli anni '50 porta tuttavia già un calo di piemontesi, soprattutto a favore di veneti e Pugliesi, ma si affacciano già sulla scena anche Calabria, Sicilia, Campania.

Nel decennio successivo, che coincide approssimativamente con il *boom* economico, gli assunti del Piemonte calano ancora, anche se rimangono su valori molto elevati, intorno al 50%.

Compensano il calo di Piemontesi prevalentemente Veneti ed Emiliani.

Dal 1965 al 1969 si ha ancora una forte diminuzione degli operai del Piemonte, e un'ulteriore crescita di veneti, pugliesi, campani e calabresi. Sono invece costanti gli ingressi di campani e siciliani.

Nel complesso gli anni '60 vedono dunque una presenza ancora consistente di piemontesi, ma le grandi assunzioni riguardano ormai la manodopera meridionale;

Dal 1970 al 1975 le pochissime assunzioni sono ancora segnate da operai del Sud; infatti, mentre crolla a solo il 20% l'assunzione di forza lavoro del Piemonte, e al 7% quella di veneti, il restante 70% è suddiviso tra emigranti dal Sud; la regione protagonista è ancora la Puglia che, rispetto al quinquennio precedente raddoppia quasi gli ingressi con oltre il 14% e la Sardegna con il 7%. Diminuiscono invece, seppur lievemente gli ingressi di campani e calabresi.

Spostando l'attenzione alle altre regioni rappresentative la tabella 6 evidenzia per il Veneto, unica regione settentrionale per cui i dati siano rilevanti, un andamento eterogeneo degli assunti. Infatti, mentre al distribuzione è crescente fino al 1964, cala nei cinque anni successivi, e poi ancora negli anni '70.

Ha inoltre il minimo negli anni '40, ed il massimo negli anni di maggior sviluppo dell'azienda.

Gli operai veneti sembrano pertanto arrivare soprattutto nei primi anni '50, e durante il successivo sviluppo dell'azienda fino alla recessione del 1964. Non sembra quindi una massa di emigranti costante, come

quella pugliese o siciliana, ma piuttosto legata a crisi contingenti, per poi esaurirsi nei decenni successivi.

E' chiaro che le condizioni economiche del Veneto stavano cambiando, da regione relativamente depressa, stava diventando uno dei futuri poli dello sviluppo economico. E' inoltre palese che l'emigrazione veneta verso il Piemonte doveva essere fortemente filtrata dalle occasioni di lavoro che la vicina Lombardia offriva.

Analogamente, per l'Emilia Romagna, i pochi emigranti aumentano solo fino al 1964, per poi crollare fino ad annullarsi, nei due quinquenni successivi.

Anche in questo caso siamo probabilmente in presenza di flussi migratori contingenti, che si esauriscono nel tempo.

Complessivamente l'andamento delle assunzioni di forza lavoro del sud mostra invece andamenti costanti e crescenti, che hanno il loro massimo soprattutto dal 1970 al 1975; una tipica distribuzione di questo tipo è quella pugliese, che da un minimo di circa tre operai su cento negli anni '40, passa al 20, 59% negli anni '70 con un andamento crescente anche negli anni della crisi finanziaria, 52-53, della recessione economica del 1964-65 e della crisi del 1974.

I valori più elevati di assunzioni non corrispondono tuttavia agli anni del maggior sviluppo economico dell'azienda, con una media intorno al 7%, ma in quelli successivi.

Un andamento simile a quello degli assunti pugliesi si nota per i campani, seppure con percentuali nettamente inferiori e con una crescita che, a differenza dei pugliesi, si arresta cinque anni prima, nel 1969.

Lo stesso fenomeno si nota anche per la Calabria, il numero di assunzioni di operai dalla regione cresce infatti fino al 1969, per poi diminuire.

Del tutto simile alla distribuzione della manodopera pugliese è il caso della Sicilia., che allo stesso modo, vede aumentare il numero degli assunti fino al 1975.

Infine, la regione che mostra meno omogeneità nella distribuzione degli entrati è la Sardegna; il numero degli assunti cresce fino al 1954, per poi calare nei successivi anni '50, per crescere nuovamente fino alla metà degli anni '60 e decrescere nei successivi, al contrario, cresce negli anni '70.

Nell'analisi del mercato geografico del lavoro della Nebiolo emerge dunque un quadro molto diversificato, sia territorialmente, sia da un punto di vista temporale.

La Nebiolo è sicuramente un piccolo prisma, sul quale si riflettono i grandi flussi migratori dell'Italia del dopoguerra, e nel complesso pertanto, i flussi di manodopera non si discostano dagli andamenti generali. I flussi di immigrati alla Nebiolo, come mostra la tabella seguente, sono infatti in linea con i dati del censimento del 1961.

Tabella 5.8. Popolazione residente a Torino per provenienza geografica nel 1961/operai Nebiolo

Popolazione residente a Torino per provenienza geografica nel 1961/operai Nebiolo

	Torino	Operai Nebiolo
Torino	32,10%	19,00%
Prov. TO	9,60%	17,50%
Piemonte	19,20%	13,70%
Nord	12,40%	16,50%
Centro	5,50%	5,70%
Sud	18,20%	27,40%

Le uniche differenze significative si notano per i dati relativi ai nati a Torino, in minor numero alla Nebiolo rispetto al censimento del 1961 per i nati in provincia, quasi il doppio nell'azienda e per i nati al Sud di cui si evidenzia, come ampiamente rilevato in precedenza, una

presenza più numerosa nell'impresa torinese; i dati sul Nord, sul Centro e sul Sud Italia sono invece molto simili.

Nonostante questo confronto non mostri una grande originalità del caso Nebiolo, conoscere le percentuali di operai delle altre regioni, di piemontesi, di torinesi è però utile per delineare meglio le caratteristiche, i comportamenti, l'identità dei lavoratori della Nebiolo e per comprendere meglio la politica del personale attuata dall'azienda, che ora si può definire non solo attraverso il *turnover*, l'età degli assunti, ma anche attraverso questi dati.

CONCLUSIONI

L'analisi degli operai della Nebiolo nel secondo dopoguerra evidenzia un'azienda in cui prevalgono nettamente le maestranze specializzate, rispetto agli operai comuni; il confronto tra questi dati e quelli di uno stabilimento come 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.

Ciononostante 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, estemporanei, di natura monetaria.

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

Il “mondo operaio” della Nebiolo connota il quartiere Aurora, addirittura il suo soprannome di “quartiere dei fonditori”; la ricerca ha mostrato quanto i lavoratori e l'azienda fossero radicati nel territorio circostante, soprattutto grazie al circolo ricreativo, ma anche rispetto ai rapporti con le altre imprese della zona.

Dal punto di vista delle politiche occupazionali, le assunzioni appaiono in linea con lo sviluppo aziendale, con un aumento nei periodi floridi e una diminuzione nei periodi di crisi.

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, 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.

Sono inoltre anni in cui il *turnover* complessivo è molto elevato, intorno al 30% con la netta presenza, almeno fino al 1966, di 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 è stato 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 mercato ringiovanimento degli operai Nebiolo, che una accentuata diminuzione di operai torinesi a favore di veneti e operai del sud.

Per tutti gli anni '40 e '50 gli ingressi di giovani superano infatti il 40-50% delle assunzioni, per gli anni '60 e '70 sfiorano addirittura il 70%; il dato si rivela differente rispetto agli anni '30 e '40, in cui invece prevalevano le assunzioni di trentenni e quarantenni.

L'assunzione di giovani non è tuttavia correlata, come a Mirafiori, a operai poco qualificati da adibire alla catena di montaggio in quanto le lavorazioni della Nebiolo continuano ad essere fatte su macchine

utensili; l'entrata di giovani qualificati è forse da collegare alla maggiore istruzione e qualificazione, magari anche grazie alla scuola interna e alle scuole professionali.

L'ingresso di operai trentenni e quarantenni è invece meno lineare e soggetto a forti oscillazioni, seppure intorno ad un dato medio di circa il 20%.

Il calo di questa fascia, in cui erano presenti operai già esperti e sindacalizzati, potrebbe significare la volontà della direzione di diminuire l'influenza dei quadri sindacali e politici, soprattutto dopo i duri scontri dei primi anni '50. Il loro numero complessivo resta comunque molto elevato, segno dell'importanza che l'azienda attribuisce loro.

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. Il *turnover* dei giovani è tuttavia molto elevato e potrebbe indicare che una frangia di essi è poco qualificata o che ha scarse possibilità di carriera.

Per gli operai trentenni e quarantenni si evidenzia un *turnover* più basso, intorno al 20% e con forti oscillazioni; si hanno infatti saldi

positivi negli anni '40 e '50 e negativi negli anni '60 e '70, lo scarto è però sempre molto debolmente negativo, a conferma dell'importanza che riveste questa fascia.

Le donne entrate alla Nebiolo nei trent'anni 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. L'andamento delle loro assunzioni non si discosta molto dal caso Mirafiori, infatti mentre nello stabilimento Fiat, il loro numero decresce costantemente dal 1945 al 1965, alla Nebiolo cresce solo dal 1945 al 1949, ma diminuisce negli anni '50, cresce molto debolmente negli anni '60 e torna a diminuire negli anni '70. A questa politica delle assunzioni si aggiunge che nei momenti di crisi le lavoratrici sono le prime ad essere licenziate.

La scarsa presenza di operaie era forse dovuta al tipo di lavorazioni, che richiedevano molta specializzazione o erano molto faticose e pericolose come quelle dei fonditori di caratteri o della Fonderia Ghisa.

Il bacino di reclutamento o mercato geografico del lavoro della Nebiolo è soprattutto Torino e la sua provincia, ma soprattutto 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 suddivisione per provenienza geografica degli operai Nebiolo è molto simile a quella di Torino al censimento del 1961, anche se nell'azienda si nota una percentuale maggiore di nati al Sud.

L'arco temporale di storia dei lavoratori e di storia dell'impresa studiato è un periodo di grandissime trasformazioni: la Nebiolo ne è interamente investita e sebbene in questi anni tocchi l'apice sia come produzione che come occupazione, sono anche gli anni in cui si determinano le condizioni di crisi che porteranno alla sua fine.

I grandi cambiamenti che investono la Nebiolo e i suoi lavoratori si riflettono negli indicatori utilizzati per la ricerca; in primo luogo sull'occupazione: le sue oscillazioni evidenziano da un lato le vicende dell'azienda, ma anche i fenomeni sociali, politici economici che attraversano l'Italia.

Ad esempio il complessivo ringiovanimento della manodopera dell'azienda è sicuramente dovuto all'ingresso di numerosi giovani immigrati.

Dal 1945 al 1975 l'età media si abbassa molto, la Nebiolo da fabbrica di trentenni e quarantenni degli anni '30 e '40 diventa soprattutto una fabbrica di ventenni e trentenni.

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

Il bacino di reclutamento dell'azienda riflette molto gli andamenti dei flussi migratori italiani; lo dimostra il massiccio ingresso di operai veneti e meridionali. La stragrande maggioranza di lavoratori sono comunque ancora torinesi: se nei primi anni '40 gli operai della Nebiolo erano quasi tutti di Torino, alla fine degli anni 60 l'11% di essi sono veneti, il 9% pugliesi, il 6% siciliani.

Anche un'azienda fortemente radicata alla tradizione locale e all'altissima qualificazione dei lavoratori subisce dunque un vero e proprio mutamento del suo mercato geografico.

Alla sorprendente elasticità in termini di gestione del personale non è tuttavia corrisposta una pari elasticità nell'adattare le produzioni alle nuove esigenze del mercato, soprattutto rispetto alla nuove frontiere delle macchine da stampa *offset* oppure a riconvertire o

ridimensionare verso mercati di nicchia uno stabilimento storico come la Fonderia caratteri.

Il bilancio della ricerca fa dunque emergere una gestione del personale e una manodopera che hanno saputo adattarsi ai cambiamenti e alle tensioni dell'epoca e che quindi sono state all'altezza di una grande industria come è stata la Nebiolo, cui si contrappone invece una proprietà che, sebbene in un momento complessivamente positivo per tutto il settore, non ha voluto o saputo fare le scelte giuste soprattutto in termini di investimenti e di innovazione.

Hanno quindi forse ragione i suoi ex dipendenti degli ultimi anni, dagli operai comuni ai direttori, quando affermano, dovunque, nelle varie interviste, che ormai la Nebiolo erano solo più loro e non gli azionisti o i consigli di amministrazione.

APPENDICE

Tabella 1 codici qualifiche “operai”.

qualifica	codice
1 abbassatore caratteri	241
2 Add. macchine	2
3 addestramento e perfezionamento professionale	186
4 addetto banco	429
5 addetto colate	212
6 addetto collaudo	148
7 addetto controlli	437
8 addetto distaffaggio macchina verde	435
9 addetto formatura	449
10 addetto forni	150
11 addetto forni elettrici	73
12 addetto gru	460
13 addetto impianti	345
14 addetto impianto lavorazione terra e sabbia	99
15 addetto macchina torrefazione	227
16 addetto macchina verde	428
17 addetto macchine a formare	197
18 addetto macchinette	211
19 addetto manodopera	284
20 addetto manutenzione	199
21 addetto mola	382
22 addetto molatura	431

23 addetto molazza	425
24 addetto montaggio	461
25 addetto o manovale di staffaggio	157
26 addetto p.a.p.	454
27 addetto porta siviere	210
28 addetto pulizia	162
29 addetto sistema monotype	220
30 addetto stufa	426
31 addetto verniciatura	430
32 affettatore	226
33 affilatore	344
34 Aggiustatore	3
35 aggiustatore calibrista e stampista	274
36 Aggiustatore meccanico	4
37 aiuto matricere	239
38 aiuto animista	201
39 aiuto capo reparto	277
40 aiuto colatore	411
41 aiuto elettricista	372
42 aiuto fonditore	448
43 aiuto formatore a macchina	200
44 aiuto formatore anime	438
45 aiuto macchina	433
46 aiuto macchina verde	423
47 aiuto molatore	350
48 aiuto muratore	163
49 aiuto verniciatore	419
50 alesatore	10
51 allievo aggiustatore	343
52 allievo fonditore	225
53 animista	11
54 animista al banco	208
55 appuntatore	298
56 arganista	367
57 attaccafili	302
58 attrezzista	76
59 battilastra	249
60 battimazza	452
61 brocciatore	456
62 calibrista	364
63 campionista	15
64 categoria m. s.	147
65 categoria speciale	399
66 cernitore	155
67 cernitore punte e ferrino	209
68 cesoista	236
69 chiudistaffe	370
70 cianografista	441
71 colatore	347
72 collaudatore	117
73 compositore	113
74 compositore a mano	214
75 compositore algebra	219

76	compositore addetto macchine	215
77	dispositore	27
78	donna addetta lavori semplici	458
79	donna addetta macchine	459
80	elettricista	91
81	elettrotecnico	354
82	equiparato	143
83	falegname	205
84	filettatore in ottone	238
85	filettista	242
86	fonditore	142
87	fonditore a mano	28
88	fonditore caratteri	233
89	formatore	164
90	formatore a macchina	160
91	formatore a mano	29
92	formatore placche in scagliola	30
93	fresatore	440
94	fuochista	381
95	gruista	434
96	imballatore	380
97	impaginatore caratteri	216
98	impressore	217
99	lavori vari	317
100	magazziniere	34
101	mansioni varie	379
102	meccanico	80
103	mescolatore	324
104	modellatore	207
105	molatore	152
106	montatore	424
107	montatore esterno	105
108	montatore meccanico	427
109	motorista	349
110	motorista elettrico	348
111	muratore	146
112	operaio	41
113	operaio bobinatore	222
114	operaio cianografo	42
115	operaio compositore	184
116	operaio giornaliero	331
117	operaio qualificato	43
118	operaio qualificato provetto	206
119	operaio specializzato	44
120	operaio specializzato autista	279
121	operatore	45
122	operatore ai torni	292
123	operatore formatura	46
124	operatore macchina audit	250
125	pantografista addetto pantografo	234
126	perforatore verificatore	327
127	piallatore	453
128	piallatore meccanico	204

129 ragazzo	451
130 rettificatore	383
131 rilegatore	229
132 rimontatore	442
133 riquadratore	373
134 ritoccatore caratteri in legno	237
135 sabvatore sabbiatore	158
136 saldatore	126
137 sbavatore	136
138 sbavatore saldatore	51
139 sbavatore verniciatore	52
140 scalpellino	425
141 staffatore	325
142 stampista	409
143 sterratore	166
144 tagliatore caratteri	232
145 tipografo	59
146 tornitore	94
147 tornitore collaudatore	82
148 tornitore meccanico	144
149 tracciatore	330
150 trapanatore	450
151 trapanatore meccanico	60
152 uomo di fatica	289
153 verificatore	246
154 vice capo reparto	65
155 vicecapofficina	323
156 xilografo	240
157 capo campata	273
158 capo collaudo	62
159 capo collaudo materiali	16
160 capo fabbrica	329
161 capo fonditore	276
162 capo gruppo	124
163 capo montatore	332
164 capo officina	286
165 capo operaio	188
166 capo reparto	64
167 capo reparto frese e trapani	63
168 capo reparto macchine a fondere	67
169 capo responsabile	167
170 capo servizio	361
171 capo servizio manutenzione	189
172 capo sezione	17
173 capo squadra	18
174 capo squadra affilatura utensili	19
175 capo squadra fonditori	173
176 capo squadra torni paralleli	122
177 capo tecnico	92
178 capo uomo di staffaggio	446

Tabella 2 codici qualifiche Operai comuni

qualifica	codice
1 apprendista	12
2 apprendista aggiustatore	153
3 apprendista animista	141
4 apprendista fonditore	137
5 apprendista formatore	165
6 apprendista meccanico	203
7 apprendista montatore	340
8 apprendista op.	13
9 apprendista tornitore	224
10 apprendista xilografo	221
11 manovale di campata	37
12 manovale addetto cubilotti	140
13 manovale addetto macchine	439
14 manovale aiuto muratore	156
15 manovale al magazzino	36
16 manovale chiudistaffa	436
17 manovale comune	35
18 manovale di staffaggio	135
19 manovale edile	198
20 manovale porta ghisa	196
21 manovale porta siviera	154
22 manovale sbavatore	427
23 manovale specializzato	151
24 manovale specializzato gruista	38

Tabella 3 codici qualifiche “impiegati”

Qualifica	cod.
1 Add centralino telefonico	1
2 addestramento e perfezionamento professionale	186
3 addetto ufficio vendite	191
4 addetto controllo fatture	360
5 addetto manodopera	284
6 addetto uff. approvigg.	133
7 addetto ufficio	66
8 addetto ufficio tecnico	174
9 agente	307
10 agente di commercio	102
11 Aiuto contabile	7
12 aiuto corrispondente tedesco	108
13 aiuto disegnatore	8
14 aiuto progettista	280
15 aiuto ufficio	9
16 allievo venditore	423
17 allievo viaggiatore	190
18 apprendista	12
19 apprendista contabile	256
20 apprendista disegnatore	312
21 apprendista impiegato	248
22 apprendista op.	13
23 appuntatore e conteggi su libro paga	106
24 archivista	261
25 archivista disegni	121
26 assistente organizzatore	338
27 assistente tecnico	187
28 auctionner	424
29 capo fabbrica	329
30 capo gruppo	124
31 capo gruppo contabile	272
32 capo gruppo controllo ordinazioni	116
33 capo gruppo preparazione ordini	258
34 capo magazzino	283
35 capo magazzino	278
36 capo responsabile	167
37 capo servizio	361
38 capo tecnico	92
39 capo ufficio	75
40 capo ufficio approvvigionamento	110
41 capo zona	359

42 categoria speciale	399
43 centralinista	288
44 comptometrista	98
45 comptometrista dattilografo	303
46 condirettore	23
47 contabile	115
48 contabile comptometrista	247
49 corrispondente lingua inglese	306
50 corrispondente lingue estere	310
51 cronometrista	78
52 custode	299
53 dattilografo	61
54 direttore filiale	319
55 direttore generale	322
56 direttore officina	287
57 direttore tecnico	315
58 dirigente	362
59 disegnatore	112
60 disegnatore a disposizione della direzione	24
61 disegnatore attrezzature	308
62 disegnatore attrezzista	25
63 disegnatore diagrammi	118
64 disegnatore impiegato	26
65 disegnatore meccanico	309
66 disegnatore particolarista	265
67 disegnatore pittore bozzettista	291
68 disegnatore progetti	123
69 fattorino archivista	223
70 fatturista	100
71 geometra	285
72 impiegato coordinamento produzione	297
73 impiegato libro stipendi	295
74 impiegato piazzista	103
75 impiegato	69
76 impiegato 2A	97
77 impiegato 3A	96
78 impiegato addetto al magazzino	93
79 impiegato allievo venditore	376
80 impiegato amministratore	185
81 impiegato capo gruppo tempi	88
82 impiegato capo squadra	32
83 impiegato commerciale	251
84 impiegato commissioni	293
85 impiegato di concetto	388
86 impiegato mensa	125
87 impiegato ordinazioni	180
88 impiegato per facilitare introduzione commerciale	83
89 impiegato registrazione libri contabili	417
90 impiegato segretario di reparto	128
91 impiegato servizi elettrici	335
92 impiegato sezione articoli di rivendita	68
93 impiegato tecnico	79
94 impiegato tirocinante	304

95 impiegato tirocinante tecnico	311
96 impiegato traduttore	168
97 impiegato viaggiatore	33
98 in tirocinio	193
99 ingegnere	176
100 ingegnere	267
101 ingegnere tirocinante	386
102 ispettore	389
103 ispettore vendite	357
104 istruttore pratico	304
105 istruttore tecnico	114
106 lavori ufficio	130
107 lavori vari	317
108 magazziniere	34
109 mansioni varie	379
110 operatore ai torni	292
111 operatore macchina audit	250
112 particolarista lavori di progettazione	313
113 perforatore cem	245
114 perito industriale	387
115 piazzista	391
116 preventivista	81
117 progettista	314
118 programmatore	270
119 rappresentante	171
120 responsabile magazzino	74
121 responsabile servizio tecnico officina	294
122 scritturale	54
123 scritturale dattilografo	90
124 segretaria addetto filiali	254
125 segretario	107
126 segretario di reparto	55
127 segretario generale	72
128 servizi T.I.R.	169
129 sorvegliante	56
130 sovrintendente allievi	393
131 stenodattilocomptometrista	404
132 stenodattilografo	57
133 stenodattilografo in lingue estere	398
134 studi e ricerche	318
135 tecnico	390
136 tecnico	425
137 telefonista	58
138 tirocinante	320
139 traduttore	109
140 venditore	192
141 verificatore	246
142 viaggiatore	87
143 viceamministratore	321

Tabella 8 codici motivi di licenziamento.

Motivo di licenziamento	Codice
1 annullamento del posto cui era adibito	108
2 arruolamento volontario	78
3 art. 17	18
4 art. 20	95
5 art. 22	107
6 art. 22 comma C	90
7 art. 24	102
8 art. 35, eccessiva negligenza	25
9 art. 38 comma A, assenza ingiustificata	14
10 art. 38 comma B, vie di fatto	16
11 art. 38 comma F	28
12 art. 38 comma H, abbandono del posto di lavoro recidivo	24
13 art. 40	112
14 at. 11 legge 1115	118
15 aver bastonato il capo	51
16 aver bollato la cartolina di un compagno	106
17 carcerazione o riformatorio	47
18 cessazione attività stabilimento	45
19 chiusura reparto	125
20 comportamento lesivo dell'ordine interno all'azienda	36
21 correggeva i prezzi sulle bolle di cottimo	94
22 danneggiamento di materiale	42
23 decesso	6
24 di autorità	31
25 diminuito rendimento causa età	80
26 dimissioni per motivi finanziari	55
27 dimissioni	1
28 dimissioni art. 14	30
29 dimissioni art. 17	33
30 dimissioni causa matrimonio	34
31 dimissioni fittizie per attriti con i colleghi	43
32 dimissioni per cambiamento lavoro	49
33 dimissioni per emigrazione o cambio regione	11
34 dimissioni per età e salute	8
35 dimissioni per inadempienza dell'azienda nel pagamento	7
36 dimissioni per lavoro non adatto	54
37 dimissioni per limiti di età	19
38 dimissioni per malattia	46
39 dimissioni per maternità	101
40 dimissioni per maternità	123
41 dimissioni per motivi familiari	50
42 dimissioni per motivi personali	56
43 dimissioni per non accettazione spostamento	52
44 dimissioni per paga insufficiente	53

45 dimissioni per passaggio a provvidenza sociale	35
46 dimissioni perché sinistrato	87
47 divieto di assunzione del sottosegretariato di guerra	105
48 elemento indesiderato dall'officina	26
49 elemento sovversivo	103
50 epurazione	129
51 ferimento di un compagno	83
52 fine corso di aggiornamento	44
53 forza maggiore	64
54 frequentare la scuola	86
55 frequentazione scuola avviamento professionale	66
56 furto di materiale	68
57 furto generico	72
58 grave mancanza	59
59 imbrattava i muri con scritte insultanti	115
60 in tronco	62
61 incapacità	109
62 infrazione regolamento art. 2	113
63 inidoneità fisica	121
64 invitato a dimettersi	29
65 licenziamento	3
66 licenziamento consensuale	38
67 licenziato dalla Fiat	88
68 licenziato per termine cassa integrazione	17
69 mancanza lavoro	75
70 minorate condizioni fisiche	10
71 motivi di salute	89
72 multe che ritiene ingiustificate	98
73 non accetta il cambio turno	40
74 non accetta il lavoro assegnatogli	104
75 non accetta nuove condizioni	127
76 non adatto ai nostri lavori	61
77 non avendo ottenuto il nulla osta dall'ufficio di collocamento di Milano	116
78 non confermato periodo di prova	22
79 non si è presentato	111
80 non si sente adatto ai nostri lavori	74
81 passaggio ad altro stabilimento	21
82 passaggio categoria speciale	128
83 passaggio Fiat	60
84 passaggio Fiat acciaierie	57
85 passaggio Fiat avio	85
86 passaggio Fiat grandi motori	70
87 passaggio fiat Ttg	76
88 passaggio impiegato	58
89 passaggio Sava	130
90 passaggio Simit	131
91 passato equiparato	119
92 per applicazione provvedimenti consiglio di amministrazione	9
93 per aver superato il limite per la conservazione del posto	15
94 per malattia	71
95 per migliorare	63
96 per motivi disciplinari	13

97 perché licenziato dalla Fiat	95
98 pessimo elemento	37
99 poca attenzione	41
100 poca inclinazione e volontà	97
101 prepensionamento	124
102 raggiungere la famiglia	92
103 raggiungimento limiti di età	27
104 rescissione consensuale	2
105 rescissione consensuale per inidoneità al lavoro	23
106 rescissione consensuale per limiti di età	5
107 rescissione consensuale per malattia	32
108 rescissione consensuale per maternità	126
109 richiamo alle armi	84
110 riduzione personale	4
111 rifiuta di trasferirsi a Torino	114
112 ripetute multe	69
113 riprendere gli studi	99
114 rissa	65
115 scadenza termine contratto	20
116 scarso rendimento	73
117 scarso rendimento e danneggiamento materiale	93
118 servizio militare	77
119 sfollamento	81
120 sorpreso a scrivere sui muri frasi socialiste	67
121 sospensione per art. 14	12
122 sospeso per più di 25 giorni	96
123 trasferimento Allis	134
124 trasferimento Aspera	141
125 trasferimento Comau	138
126 trasferimento Comind	143
127 trasferimento consociata Fiat savigliano	132
128 trasferimento Framtek	140
129 trasferimento Iveco	133
130 trasferimento sepa	142
131 trasferimento Sepim	144
132 trasferimento Sorin biomedica	139
133 trasferimento Teksid	136
134 trasferimento Thermotec	135
135 trasferimento Uts	137
136 trasferito Fiat cntro ricerche	120
137 trasferito in Germania	82
138 trovato altro posto	91
139 uscita arbitraria	79
140 uscito senza permesso	48
141 vedere foglio informazioni Graglia	39
142 vedi pratica	122

BIBLIOGRAFIA

- M. Abrate, *L'industria piemontese 1870-1970*, Milano, Angeli, 1978.
- A. Accornero, *Gli anni '50 in fabbrica*, Bari, De Donato, 1973.
- A. Agosti, *I muscoli della storia. Militanti e organizzazione operaia. 1945-1955*, Milano, Angeli, 1987.
- F. Amatori, *Storia della Lancia, Impresa, tecnologie, mercati. 1906-1969*, Milano, Fabbri, 1992.
- F. Amatori, *Cicli produttivi, tecnologie, organizzazione del lavoro. La siderurgia a ciclo integrale dal piano "autarchico" alla fondazione della Italsider 1937-1961*, in *Ricerche storiche*, n. 3, 1980.
- F. Amatori, *Strumenti di controllo della forza lavoro in un grande stabilimento siderurgico degli anni trenta. Gli Alti Forni Piombino, in annali della fondazione Feltrinelli 1979-1980*, Milano, Feltrinelli, 1981.
- G. Amari, *Torino come Detroit (capitale dell'automobile 1895-1940)*, Bologna, Cappelli, 1980.
- E. Amatore , M. Palumbo, *Classi sociali: stili di vita, coscienza e conflitto sociale*, Genova, Ecig, 1990.
- E. Amatore, *Analyse des donnees & analisi dei dati nelle scienze sociali*, Torino, centro scientifico Ed., 1989.
- S. Angeli, *Alla ricerca della cultura industriale: recenti pubblicazioni Usa in termini di businnes e social history*, in *Passato e Presente*, n. 20, 1983.
- L. Arisio, *Vita da capi. L'altra faccia di una grande fabbrica*, Milano, Etas Libri, 1990.

R. Armeni P. Piva, *Noi vivremo del lavoro. Viaggio al tramonto un mito*, Milano Edizioni Lavoro, 1980.

P. Audenino, *Dati strutturali sulla classe operaia all'inizio del novecento*, in "Storia del movimento operaio, del socialismo e delle lotte sociali in Piemonte", Bari, de Donato, 1979.

M. Barbagli (a cura di), *Famiglia e mutamento sociale*, Bologna, Il Mulino, 1977.

G.S. Becker, *Human Capital: a theoretical and empirical Analysis, with Special reference to education*, New York, Columbia University Press, 1964.

F. Barbano, G. Sola, *Sociologia e scienze sociali in Italia, 1861-1990*, Milano, Angeli, 1985.

R. Battaglia e G. Garritano, *Breve storia della resistenza italiana*, Roma, Editori Riuniti, 1964.

S. A. Bauer, *Social Indicators*, Cambridge, Mit Press, 1966.

K. D. Bayley, *Metodi della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1985.

S. Belfiore - M. Ciatti, *Il fondo del barile. Riorganizzazione del ciclo produttivo e composizione operaia alla Fiat dopo le nuove assunzioni*, Milano, La Salamandra, 1980.

J. Ben David, *Come organizzare la ricerca nelle scienze sociali*, in "Dedalus", 103, 2, 1973.

E. Benenati, *Sindacato di fabbrica e contrattazione negli anni cinquanta*, Roma, Ediesse, 1986.

G. Berta, *Le relazioni industriali fra storia sindacale e storia d'impresa*, in *Passato e Presente*, n. 8, 1985.

G. Berta, *Lavoro e capitale nella storia del Piemonte*, in *Studi storici*, n. 1, 1978.

G. Berta, *Culture del lavoro e sviluppo industriale: un'interpretazione*, in *passato e Presente*, n. 11, 1981.

G. Berta, *Conflitto industriale e struttura d'impresa alla Fiat 1919-1979*, Bologna, Il Mulino, 1998.

D. Bertoni Jovine, *Storia dell'educazione popolare in Italia*, Bari, Laterza, 1965.

R. Bettonte e G. Garbarini, *La fabbrica dei vecchi. Composizione operaia alla Fiat lingotto 1947-1950*, in *Archivi e imprese*, n. 9, 1998.

D. Bigazzi *Gli operai della catena di montaggio: la Fiat*, in "Annali Feltrinelli", Anno XX, 1979-80.

D. Bigazzi (a cura di), *Gli archivi d'impresa nell'area milanese. censimento descrittivo, per la Regione Lombardia*, Milano, Ed. bibliografica, 1990.

D. Bigazzi, *Il Portello, operai tecnici e imprenditori dell'Alfa Romeo. 1906-1926*, Milano, Angeli, 1988.

H. M. Blalock, *Statistica per la ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1969.

M. Bloch, *Apologia della storia*, Torino, Einaudi, 1969.

G. Bonazzi, *Dentro e fuori della fabbrica*, Milano, Angeli, 1986.

G. Bonazzi, *In una fabbrica di motori. Organizzazione del lavoro, potere padronale e lotte operaie*, Milano, Feltrinelli, 1975.

B. Bottiglieri, *L'organizzazione del lavoro nell'industria meccanica torinese durante la ricostruzione*, in *Italia contemporanea*, n. 133, 1978.

R. Boudon, *Metodologia della ricerca sociologica*, Bologna, Il Mulino, 1970.

- R. Boudon - P. F. Lazarsfeld, *L'analisi empirica nelle scienze sociali*, Bologna, Il Mulino, 1965.
- F. Braudel, *Problemi di metodo storico*, Bari, Laterza, 1973.
 P. Burke (a cura di), *La storiografia contemporanea*, Roma-Bari, Laterza, 1983.
- G. Busino, *Sociologia e storia*, Napoli, Guida, 1975.
- B. Caizzi, *Storia dell'industria italiana dal XVIII secolo ai giorni nostri*, Torino, Utet, 1965.
- B. Caizzi, *Gli Olivetti*, Utet, Torino, 1962.
- E. Campelli *Il metodo e il suo contrario, sul recupero della problematica del metodo in sociologia*, Milano, Angeli, 1991.
- G. Candeloro, *Storia dell'Italia moderna*, Milano, Feltrinelli, vol VI, VII, VIII, 1989.
- A. Caracciolo, *La formazione dell'Italia industriale*, Bari, Laterza, 1969.
- G. Cardano, F. Miceli (a cura di) *Il linguaggio delle variabili*, Torino, Rosenberg & Seller, 1991.
- M. Carley, *Social Measurement and Social Indicators*, London, Allen e Unwin, 1981.
- P. Carucci, *Le fonti archivistiche: ordinamento e conservazione*, Roma, NIS, 1983.
- L. Castellucci, *Salari, skills e mansioni in una grande impresa siderurgica italiana: la Terni (1922-1938)*, paper Università Bocconi, 2005,
- V. Castronovo, *Giovanni Agnelli*, Torino, Einaudi, 1977.

- V. Castronovo, *Storia dell'industria italiana*, Milano, Mondadori, 1980.
- V. Castronovo, *Imprese ed economia in Piemonte dalla grande crisi al oggi*, Torino, Einaudi, 1977.
- V. Castronovo, *Lo sviluppo economico in Italia nel cinquantennio repubblicano. Problemi aperti*, in *Studi storici*, n. 1, 1995.
- A. Castrovilli e C. Seminara, *Storia della barriera di Milano 1852-1945*, Torino, Associazione culturale Officina della MEMORIA, 2004.
- R. Cavallaro, *Storie senza storia*, Roma, Centro studi emigrazione, 1981.
- C. Cipolla, *Teoria della metodologia sociologica*, Franco Angeli, Milano, 1988.
- C. Cipolla, *Introduzione alla storia economica*, Bologna, Il Mulino, 1993.
- P. Corti, *Paesi d'emigranti*, Milano, Franco Angeli, 1990.
- G. Costa, *Economia e direzione delle risorse umane*, Bologna, Il Mulino, 1997.
- B. Curli, *Gli operai della Pirelli Bicocca, 1908-1919*, in S. Musso (a cura di), *Tra fabbrica e società*, in *Annali*, 1997, Feltrinelli.
- M. S. Davis, *Come usare Microsoft Access*, Milano, Mc Graw-Hill Italia, 1993.
- A. De Bernardi, *Operai e nazione. Operai sindacato e stato nell'Italia fascista*, Milano, Franco Angeli, 1993.
- E. De Fort, *Storia della scuola elementare in Italia*, Milano, Feltrinelli, 1979.

- F. Dellavalle, *La classe operaia del Nord tra resistenza e ricostruzione*, in *Storia Contemporanea*, n. 1, 1977.
- C. Dellavalle, *Torino da un mito all'altro*, in *Italia Contemporanea*, n. 171, 1988.
- C. Dellavalle, *Economia e industria nella Guerra*, Milano, Angeli, 1987.
- G. De Rita, *Analisi metodologica delle statistiche sociali*, Milano, Comunità, 1973.
- F. Del Vecchio, *Statistica per la ricerca sociale*, Bari, Cacucci, 1986.
- L. De Rosa, , *Nascita e sviluppo di una teoria della storiografia economica*, in *Introduzione allo studio della storia*, Milano, Marzorati, 1975.
- G. Di Francesco, *Torinesi di carattere, La Nebiolo, un'industria e i suoi uomini*, Torino, Lupieri, 2004.
- F. Di Gennaro, *Modelli ed ermeneutica nelle scienze sociali*, Scandicci, La nuova Italia, 1994.
- B. Dixon, *A Handbook of social science research*, Oxford, Oxford University Press, 1987.
- A. Donvito, G. Garbarini, *Ottanta mestieri per trenta centesimi. officine di Savigliano, stabilimento di Torino. 1904-1914*, in "Società e Storia", VIII, n. 29, luglio-settembre 1985.
- A. Donvito, G. Garbarini, *Senz'altra formalità che il reciproco preavviso. Le officine di Savigliano. 1904-1914*, in "Italia contemporanea", n. 517, dicembre 1984.
- A. D'Orsi, *Alla ricerca della storia*, Torino, Scriptorium, 1996.

- E. Enrietti, *L'espulsione tutelata. Processi di riconversione socio-lavorativa degli ex dipendenti delle grandi fabbriche*, Torino, Ires, 1987.
- R. Edwards, *Contested terrain: The transformation of the workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books, 1970.
- L. Febvre, *Problemi di metodo storico*, Torino, Einaudi, 1972.
- M. Filippa, *Cultura operaia a Torino negli anni cinquanta: cultura, tempo libero, immaginario, miti*, in *Solidarietà e classe operaia. Contributi per una storia sociale*, Roma, Ediesse, 1988.
- G. Fofi, *L'immigrazione meridionale a Torino*, Milano, Feltrinelli, 1975.
- F. Furet, *Il quantitativo in storia*, in *Fare storia*, a cura di J. Le Goff e P. Nora, Torino, Einaudi, 1981.
- P. Gabert, *Turin ville industrielle*, Parigi, Presses universitaires de France, 1964.
- G. Galeotti, *Movimenti migratori interni in Italia*, Bari, Laterza, 1971.
- L. Gallino, *L'attore sociale*, Torino, Einaudi, 1987.
- G. Garbarini e R. Bettone, *La fabbrica dei vecchi, composizione operaia alla Fiat Lingotto 1947-1950*, in "Archivi e Imprese", Milano, n. 17, gennaio-giugno 1998.
- D. Giacchetti, "Me ciami Brambilla e fu l'operari". *Culture e atteggiamenti dei giovani operai negli anni delle rivolte*, in *Italia Contemporanea*, n. 238, 2005.
- A. Giddens, *Nuove regole del metodo sociologico*, Bologna, Il Mulino, 1979.
- A. Giddens, *Sociologia*, Bologna, Il Mulino, 1996.

- G. A. Gilli, *Come si fa ricerca*, Milano, Mondadori, 1971.
- P. Ginsborg, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Torino, Einaudi, 1989.
- W. J. Goode, P.K. Jatt, *Metodologia della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1962.
- G. M. Gros Pietro, *L'industria metalmeccanica italiana*, Bologna, Il Mulino, 1986.
- G. Gualerni, *Storia dell'Italia industriale. Dall'unità d'Italia alla seconda repubblica*, Milano, Etas Libri, 1994.
- G. Guidi, A. Bronzino, L. Germanetto, *Fiat. struttura aziendale e organizzazione dello sfruttamento*, Milano, Mazzotta, 1974.
- P. Guidicini, *Nuovo manuale della ricerca sociologica*, Milano, Angeli, 1981.
- M. Gribaudi, *Mondo operaio e mito operaio*, Torino, Einaudi, 1987.
- E. J. Hobsbawm, *Dalla storia sociale alla storia della società*, in "Quaderni storici", VIII, 1973.
- E. J. Hobsbawm, *Studi di storia del movimento operaio*, Torino, Einaudi, 1972.
- V. Hunecke, *Statistiche operaie, borghesi e proletarie nel secolo XX*, in "Studi storici", XIV, n. 2, 1973.
- C. Ipsen, *Demografia totalitaria*, Bologna, Il Mulino, 1997.
- D. Jalla, S. Musso, *Territorio, fabbrica e cultura operaia a Torino 1900-1940*, Cuneo, L'Arciere, 1982.
- I. Lakatos, *La metodologia dei programmi di ricerca scientifici*, Milano, Il Saggiatore, 1985.

- P. Laslett, *Famiglia e aggregato domestico*, in M. Barbagli (a cura di), *Famiglia e mutamento sociale*, Bologna, Il Mulino, 1974.
- P. Laslett, *Caratteristiche della famiglia occidentale*, in M. Barbagli (a cura di), *Famiglia e mutamento sociale*, Bologna, Il Mulino, 1974.
- P. F. Lazarsfeld, *Dai concetti agli indici empirici*, in R. Boudon - P. F. Lazarsfeld, *L'analisi empirica nelle scienze sociali*, Bologna, Il Mulino, 1969.
- G. Lerner, *Operai. Viaggio all'interno della Fiat. La vita, le case, le fabbriche di una classe che non c'è più*, Milano, Feltrinelli, 1988.
- F. Levi e B. Maida (a cura di), *La città e lo sviluppo. Crescita e disordine a Torino 1945-1970*, Milano, Angeli, 2002.
- F. Levi, *Il nord industriale ovvero l'epopea di uno sviluppo mediocre. Un'ipotesi interpretativa*, in *Storia Contemporanea*, n. 2/3, 1992.
- U. Levra, *Torino fra liberalismo e fascismo*, Milano, Angeli, 1987.
- N. Lisanti, *Il movimento operaio in Italia 1860-1980*, Roma, Editori Riuniti, 1986.
- M. Livi Bacci, *Donna, fecondità e figli. Due secoli di storia demografica italiana*, Bologna, Il Mulino, 1980.
- C. Lucifora, *Mercato, occupazione e salari*, Milano, 2004,
- M. Lungonelli, *Una fonte per il mutamento di prospettiva: la classe operaia nei libri matricola*, in "Archivi e imprese", Milano, n. 1, gennaio-giugno, 1990.
- M. Lungonelli, *L'industria italiana*, in *Passato e Presente*, n. 4, 1983.
- P. Macry, *Introduzione alla storia della società moderna e contemporanea*, Bologna, Il Mulino, 1980.

- J. Madge, *Lo sviluppo dei metodi di ricerca empirici in sociologia*, Bologna, Il Mulino, 1996.
- L. Maggiora, *Uso dello strumento matematico-statistico nelle ricerche interdisciplinari*, Torino, Musolini, 1977.
- A. Marradi, *Concetti e metodi per la ricerca sociale*, Firenze, La Giuntina, 1987.
- P. Milgrom J. Roberts, *Economia, Organizzazione, Management*, Bologna, Il Mulino, 1992.
- R. K. Merton, *Teoria sociologica e ricerca empirica*, Bologna, Il Mulino, 1983.
- M. Montagnana, *Ricordi di un operaio torinese*, Roma, Rinascita, 1949.
- S. Musso, *Proletariato industriale e fascismo a Torino. Aspetti del territorio operaio*, in "Annali fondazione Feltrinelli", Milano, 1980-81.
- S. Musso, *Gli operai di Torino 1900-1920*, Milano, Feltrinelli, 1980.
- S. Musso, *Psicologia del lavoro e selezione della manodopera tra le due guerre*, in *Imprese e Storia*, n. 26, luglio- dicembre 2002.
- S. Musso, *Storia del lavoro in Italia dall'Unità ad oggi*, Marsilio, Venezia, 2002.
- S. Musso, *Le lotte sociali nel secondo dopoguerra (1945-1955)*, in *Società Contemporanea*, n. 66, 1994.
- S. Musso, *Gli operai di Mirafiori tra ricostruzione e miracolo economico. Un'analisi quantitativa* in C. Olmo (a cura di), *Torino*, 1999.

- S. Musso, *Le regole e l'elusione: il governo del mercato del lavoro nell'industria italiana 1888-2003*, Torino, Rosenberg e Sellier, 2004.
- M. Olangnero, *La gente di Torino*, in E. Marra, *Per un atlante sociale della città*, Milano, Angeli, 1985.
- G. Oliva, *I vinti e i liberati*, Milano, Mondadori, 1994.
- T. Parsons, *Il sistema sociale*, Milano, Edizioni comunità, 1981.
- L. Passerini (a cura di), *Storia orale, vita quotidiana e cultura materiale delle classi subalterne*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1978.
- L. Passerini, *Torino operaia e fascismo. Una storia orale*, Roma, Laterza, 1984.
- S. Peyrano, *Operai alla cogne*, Aosta, Le Chateau, 1997.
- B. S. Phillips, *Metodologia della ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino, 1972.
- S. Pierobon, *Delegati e consigli di fabbrica: analisi e prospettive attraverso le esperienze di due aziende metalmeccaniche torinesi*, Tesi di laurea, Facoltà di Sociologia, Università di Trento, a.a. 1974-1975
- C. Pitto (a cura di), *Antropologia urbana*, Milano, Feltrinelli, 1980.
- F. Piva e G. Tattara (a cura di), *I primi operai a Marghera, mercato, reclutamento, occupazione. 1917-1940*, Venezia, Marsilio, 1983.
- F. Piva, *Contadini in fabbrica. Il caso Marghera. 1920-1945*, Roma, Edizioni lavoro, 1981.
- A. Porro, *Storia e statistica, introduzione ai metodi quantitativi per la ricerca storica*, Roma, La nuova Italia scientifica, 1989.

- A. Portelli, *Biografia di una città*, Torino, Einaudi, 1985.
- M. Postan, *Storia e scienze sociali*, Torino, Einaudi, 1976.
- R. Pressat, *Analisi demografica*, Milano, Etas Libri, 1975.
- G. Procacci, *Storia degli italiani*, Bari, Laterza, 1968.
- F. Ramella, *Famiglia e lavoro industriale in alcuni distretti piemontesi fra otto e novecento*, in “Storia urbana”, n. 17, ottobre-dicembre 1981.
- F. Ramella, *Il problema della formazione della classe operaia in Italia*, in “Classe”, n. 10, maggio 1975.
- F. Ramella, *Terre e telai. sistemi di parentela e manifattura nel biellese dell'ottocento*, Torino, Einaudi, 1984.
- P. Raspadori, *Lavoro e relazioni industriali alla Terni , 1900-1914. gli uomini dell'acciaio*, Quaderno n. 27 di proposte e ricerche, Terni, ICSIM, 2002.
- E. Reyneri, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna , Il Mulino, 2002.
- E. Reyneri, *La catena migratoria. Il mercato del lavoro nelle zone di esodo e di arrivo*, Bologna, Il Mulino, 1979.
- L. Ricolfi, *Il concetto di modello nelle scienze sociali*, in Aa. Vv., *Un tema interdisciplinare: i concetti di modello*, Casale monferrato, Piemme, 1990.
- L. Ricolfi, *Operazioni di ricerca e scale*, in “Rassegna italiana di sociologia”, XXVI, 2, 1985.
- R. Romano, *Industria: Storia e problemi*, Torino, Einaudi, 1976.

- R. S. Rudner, *Filosofia delle scienze sociali*, Bologna, Il Mulino, 1968.
- P. Rugafiori, *Uomini, macchine, capitali. L'Ansaldo durante il fascismo. 1922-1945*, Milano, Feltrinelli, 1981.
- P. Rugafiori, *Conversione produttiva e restaurazione padronale all'Ansaldo negli anni 1945-1949: alcuni documenti*, in *Italia contemporanea*, n. 127, 1977.
- G. Sapelli, *Fascismo, grande industria e sindacato. Il caso di Torino, 1929-1935*, Milano, Feltrinelli, 1975.
- G. Sapelli, *Organizzazione del lavoro e innovazione industriale nell'Italia tra le due guerre*, Torino, Rosenberg & Sellier, 1978.
- G. Sapelli, *Perché esistono le imprese e come sono fatte*, Milano, Mondadori, 1999.
- C. Saraceno, *La famiglia operaia sotto il fascismo*, in "Annali Feltrinelli", Milano, 1980-81.
- A. Sardo, *Una strategia industriale vincente: il caso della Nebiolo nei primi decenni del XX secolo*. Tesi di laurea, Anno Accademico 1993-94, Facoltà di Economia e Commercio, Torino.
- D. Savant, *Le attività ricreative e assistenziali di fabbrica: direzione e lavoratori della Nebiolo negli anni 1945-1955*, Tesi di laurea, Facoltà di Scienze Politiche, Università di Torino, a.a. 1995-1996.
- J. Schumpeter, *Storia dell'analisi economica*, Torino, Boringhieri, 1972.
- E. Sori, *L'emigrazione italiana dall'unità alla seconda guerra mondiale*, Bologna, Il Mulino, 1979.

- L. Spinelli, *Disciplina di fabbrica e lavoro femminile: le operaie delle manifatture dei tabacchi (1900-1914)*, in *passato e Presente*, n. 28, 1985.
- G. Statera, *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Palermo, Palumbo, 1984.
- G. Statera, *Il mito della ricerca qualitativa*, in *Ricerca qualitativa e computer nelle scienze sociali*, Atti del convegno internazionale, Roma, 30.11-2.12 1992, 43-66.
- L. Stone, *Viaggio nella storia*, Bari, Laterza, 1987.
- M. R. Strazzullo, *I fascicoli del personale dell'Ilva di Bagnoli: _ una fonte per la storia dell'industria meridionale*, in "Archivi e imprese", n. 6., luglio-dicembre 1992.
- P. Sylos Labini, *Saggio sulle classi sociali*, bari, laterza, 1974.
- F. W. Taylor, *Principi dell'organizzazione scientifica del lavoro*, Milano, Etas-Kompass, 1967.
- E. P. Thompson, *Rivoluzione industriale e classe operaia in Inghilterra*, Milano, Il Saggiatore, 1969.
- R. Treppe, *Les mineurs de Carmaux 1844-1914*, Paris, 1971.
- A. Treves, *Le migrazioni interne nell'Italia fascista*, Torino, Einaudi, 1976.
- A. Varni, *Storia e storie del lavoro. Vicende, riflessioni, immagini tra '800 e terzo millennio*, Torino, Rosenberg e Sellier, 1997.
- A. Varni, *Alla ricerca del lavoro*, Torino, Rosenberg e Sellier, 1998.
- G. Volpato, *L'internazionalizzazione dell'industria automobilistica italiana*, in *L'industria italiana nel mercato mondiale*, atti del seminario, Torino, Archivio storico Fiat, 1993.

E. A. Wrigley, *Demografia e storia*, Milano, Il Saggiatore, 1969.

V. Zamagni, *Industrializzazione e squilibri regionali in Italia*, Bologna, Il Mulino, 1978.

V. Zamagni, *Dalla periferia al centro*, Bologna, Il Mulino, 1990.

V. Zamagni, *Dalla rivoluzione industriale all'integrazione europea*, Bologna, Il Mulino, 1999.