

governanti illuminati e i suoi sudditi fedeli, con la sua gloriosa storia e i suoi valori che si trasmettono inalterabili, di generazione in generazione”⁶⁸.

A diffondere capillarmente, tra gli operai e le loro famiglie, le istanze comunitarie contribuisce il periodico aziendale, “La Ferriera”, fondato nel 1952 sulla base di altre esperienze di comunicazione d’impresa avviate nell’area milanese⁶⁹. La sua costituzione si colloca in una temperie nella quale le pubblicazioni aziendali divengono lo strumento privilegiato con cui le direzioni d’impresa veicolano una precisa forma di autorappresentazione, funzionale tanto a interagire con lo scenario culturale esterno, quanto a delineare una visione unilaterale delle relazioni aziendali rivolta all’attenzione dei dipendenti, a “cementare [...] i rapporti tra il lavoratore e l’azienda”⁷⁰, come afferma in maniera più icastica l’editoriale d’apertura del primo numero de “La Ferriera”.

Sebbene l’impossibilità di accedere alla documentazione societaria non consenta di ricostruire nel dettaglio i processi redazionali della rivista, è tuttavia possibile metterne in luce gli elementi salienti. Del periodico, edito con cadenza mensile, erano tirate, alla fine degli anni Cinquanta, circa 16.000 copie, stampate nella sede Falck di corso Matteotti a Milano e distribuite a domicilio alle famiglie dei dipendenti. I fascicoli presentano una veste grafica curata e sottoposta a modifiche periodiche, che riguardano anche la foliazione, gradualmente accresciuta dalle otto pagine iniziali alle diciotto del 1960. Costante è il protagonismo, in particolare nella sezione centrale, dei reportage fotografici incentrati sulla modernizzazione degli stabilimenti produttivi o sulle pratiche di welfare adottate dalla direzione, affiancati da articoli nei quali si riportano episodi tratti dalla realtà della fabbrica e ci si sofferma sui piani di edilizia abitativa o sulle scene di vita quotidiana nelle scuole e nelle colonie aziendali.

Diretta sino al 1963 da Armando Frumento, esponente del Pli e responsabile del centro studi della società, “La Ferriera” mirava non solo a orientare l’informazione interna all’impresa, ma a creare anche una rete comunicativa bilaterale,

⁶⁸ G. Manzini, *Una vita operaia*, cit., p. 136.

⁶⁹ Sul ruolo culturale degli *house organs* nella definizione delle strategie aziendali di *public relations*, cfr. Carlo Vinti, *Gli anni dello stile industriale (1948-1965). Immagine e politica culturale nella grande impresa italiana*, Venezia, Marsilio, 2007; Fabio Lavista, *Fra analisi e propaganda: uffici studi e relazioni pubbliche nella seconda metà del Novecento*, in Giorgio Bigatti, Carlo Vinti (a cura di), *Comunicare l’impresa. Cultura e strategie dell’immagine nell’industria italiana (1945-1970)*, Milano, Guerini, 2010. Per una catalogazione di queste pubblicazioni, cfr. www.houseorgan.net/it/, che un riporta un repertorio esaustivo, curato dalla Fondazione Isec a partire dal 2009. Link consultato il 9 aprile 2017. Sulla connessione tra periodici aziendali e *human relations*, cfr. Luigi Guiotto, *Produttività, ideologia, Human Relations. Linee di lettura*, “Classe”, dicembre 1982, n. 22, pp. 273-308, per quanto datato e tendente a interpretare le politiche relazionali delle direzioni aziendali alla luce del paradigma paternalistico; sulla rivista delle Acciaierie, cfr. Luigi Guiotto, *L’ideologia imprenditoriale tra paternalismo e repressione: il caso Falck*, in Gianfranco Petrillo, Adolfo Scalpelli (a cura di), *Milano anni Cinquanta*, Milano, FrancoAngeli, 1986, pp. 138-184.

⁷⁰ *Il perché di questo giornale*, “La Ferriera”, gennaio 1952, p. 2.

favorendo l'inclusione nella fase redazionale dei dipendenti; tuttavia, nonostante i reiterati appelli alla collaborazione, le lettere inviate dai lettori rimangono poco numerose e generalmente limitate alle rubriche a sfondo culturale o d'approfondimento tecnico. La pubblicazione di questi contributi intende comunque manifestarsi come l'esito della spontanea convergenza d'intenti della direzione e dei dipendenti nel processo di consolidamento dell'identità comunitaria.

In particolare, mentre il tentativo di risemantizzare la retorica familiare, fondata sulla centralità della figura padronale, alla luce delle sue potenziali consonanze con il codice valoriale operaio⁷¹, si traduce nel ricorso a toni marca-

Fig. 1⁷² — Dopo la consegna della medaglia d'oro, del distintivo di Fedelissimo, del diploma e della busta premio, il Presidente si intrattiene affabilmente con l'operaio Conti Giacomo: 42 anni di servizio ininterrotto



⁷¹ Sulla valutazione della figura imprenditoriale nell'ambiente di fabbrica, cfr. L. Bertucelli, *Nazione operaia*, cit., p. 134: "Spesso il 'padrone' è percepito come una persona franca, con la quale si può discutere anche rimanendo su posizioni diverse, le figure intermedie, al contrario, sono quasi sempre 'subdole', 'false', così come i capi-reparto, che hanno come unico scopo 'quello di [...] ingannare' anche l'operaio in buona fede. Di conseguenza, il 'padrone' molte volte riveste — agli occhi degli operai — funzioni di mediazione o, quanto meno, di riequilibrio ragionevole rispetto agli eccessi di zelo dei capi".

⁷² "La Ferriera", giugno 1952, p. 8.

tamente paternalistici, denunciati dagli ambienti sindacali, l'enfatizzazione dei momenti fondanti della dimensione comunitaria appare più efficace. Avviata dai primi numeri della rivista, la redazione della rubrica "Storia della società", la cui funzione è lontana dall'esaurirsi nella semplice finalità documentaristica, si mostra funzionale alla rappresentazione di una realtà che trascende la quotidianità: "la Falck esiste nei secoli, è il messaggio, e continuerà lungo il suo cammino, superando episodi minimali di conflitto o difficoltà che sono solo temporanee e passeggere"⁷³.

Nella costruzione di senso identitaria un ruolo nodale ha la fondazione, nel giugno 1952, dell'Associazione Giorgio Enrico Falck, nella quale sono inquadrati gli "Anziani del lavoro", i dipendenti impiegati nell'azienda da più di venticinque anni (fig. 1), che rappresenta un momento di consolidamento di quel codice valoriale basato sulle valenze etiche della fedeltà aziendale e del culto del lavoro che il presidente, nel discorso introduttivo, esalta come elementi costitutivi delle dinamiche comunitarie, come precisa una nota de "La Ferriera", non firmata ma attribuibile al direttore:

Alla base dei rapporti tra l'Azienda ed i suoi lavoratori c'è un qualcosa di più intimo, di più vivo, di più profondamente umano che non un semplice vincolo di dipendenza. È la fiducia, la stima, la considerazione e il profondo rispetto reciproco che si sono instaurati tra dirigenti e maestranze in tanti contatti diretti sul posto di lavoro. [...] I lavoratori hanno avuto la più assoluta fiducia nella loro Azienda, così come questa, e nei momenti tristi ed in quelli prosperosi, non ha mai abbandonato i suoi lavoratori ma ha fatto leva su di essi, e massimamente sui più Anziani tra loro, per il superamento delle avverse contingenze⁷⁴.

Nel corso della cerimonia, concordemente con la centralità assunta dalle istanze aziendalistiche nella cultura imprenditoriale, viene più volte rimarcato il ruolo palinogenetico che il vincolo di appartenenza all'impresa riveste in relazione all'intera comunità nazionale:

Una immane trasformazione sociale è in corso [...]. Il nostro posto è ben segnato: noi siamo portatori di una idea antica nel tempo, ma che oggi soltanto la società ha compreso intuendone la forza immensa, costruttiva: la fedeltà! Questa idea che lega in reciproco vincolo impresa e lavoratori al di sopra di ogni stimolo di legge o di contratto, ma come espressione, come fatto di natura; questa fedeltà che ci fa quotidianamente partecipi del processo della creazione sociale e come stringe noi all'impresa, così astringe questa a noi⁷⁵.

La cerimonia di costituzione dell'Associazione non rappresenta che il primo momento di una tentata ritualizzazione dell'identità aziendale che raggiunge il proprio acme negli anni successivi. Le manifestazioni successive tendono a cristallizzarsi in occasioni di celebrazione della comunità d'impresa, volte a sug-

⁷³ L. Guiotto, *L'ideologia imprenditoriale*, cit., p. 142.

⁷⁴ "La Ferriera", giugno 1952, p. 2.

⁷⁵ *Il saluto inaugurale dell'Associazione Nazionale Lavoratori Anziani e la solenne cerimonia della premiazione*, "La Ferriera", giugno 1952, p. 6.

Fig. 2⁷⁶ — Ha inizio la Messa solenne in suffragio del Fondatore della Società



gestione l'immaginario dei lavoratori con la loro imponenza scenografica (fig. 2 e 3), nelle quali assume particolare rilevanza la dimensione estetica di una simbologia (fig. 4) che mira a rappresentare “lo spirito di collaborazione [...] che [li] lega alla Società”⁷⁷:

Ogni presidente di sezione sale sul palco per ricevere dalle Signore Giulia e Maly Falck il serico drappo tricolore recante su due nastri azzurri la scritta “Associazione Anziani del Lavoro G.E. Falck” e la denominazione della Sezione. Quando le undici bandiere sono schierate ai piedi del palco d'onore, il Presidente prende in consegna quella dell'Associazione dalle mani della Signora Camilla Falck e sotto lo scrosciare degli applausi ed il riecheggiare degli evviva

⁷⁶ “La Ferriera”, giugno 1952, p. 2.

⁷⁷ *I voti augurali degli Anziani al loro Presidente*, “La Ferriera”, giugno 1956, p. 8.

Fig. 3⁷⁸ — Il grande salone centrale del Palazzo dello Sport durante la colazione offerta dalla Società a tutti gli Anziani



la agita in alto in segno di caldo saluto. Anche le bandiere delle Sezioni si protendono allora verso l'alto, verso la bandiera madre, a simbolo della solidarietà viva e sentita che lega gli anziani tra di loro ed alla Società⁷⁹.

Le cerimonie — nelle quali la ricerca dell'enfasi emotiva è costante, come fa emergere il resoconto della rivista aziendale, pronto a rilevare ogni reazione dei partecipanti, dagli "applausi entusiasti" agli "occhi [...] lucidi di lacrime [...] per l'intensa commozione del momento"⁸⁰ — culminano nei discorsi del presidente, sempre tesi a rimarcare il carattere di continuità produttiva ed etica delle tre fasi temporali nelle quali si declina la storia dell'azienda:

Tale unione è bene continui e, se possibile, migliori, dando soprattutto voi l'esempio ai più giovani, poiché al di fuori di ogni ideologia è certo che solo collaborando reciprocamente, con tutte le nostre qualità intellettuali e morali, si ha garanzia per noi, e per le generazioni che verranno, della continuità della nostra opera e della tranquillità che possiamo dare alle nostre famiglie nel saperci legati a un lavoro che non è solo di oggi, ma sarà di domani⁸¹.

⁷⁸ "La Ferriera", giugno 1952, p. 8.

⁷⁹ *Il saluto inaugurale*, cit., p. 8.

⁸⁰ *Il saluto inaugurale*, cit., p. 8.

⁸¹ *Parla il Presidente*, "La Ferriera", giugno 1956, p. 7.

Fig. 4⁸² — La signora Maly Falck, consorte del Presidente della Società, consegna la bandiera a un presidente di Sezione



Trait d'union tra la cultura produttivistica della direzione e il codice valoriale della comunità operaia, il mito del lavoro si configura come collante etico aziendale: attingendo al patrimonio retorico di quella “tentata teologia della

⁸² “La Ferriera”, giugno 1952, p. 8.

tecnica”⁸³ delineata durante gli anni Trenta negli ambienti cattolici più sensibili all’istanza del confronto con la “civiltà delle macchine”, i redattori de “La Ferriera” enfatizzano costantemente il carattere spiritualizzante delle attività produttive, trasfigurate sino a diventare un’opera di umanizzazione della materia, nella quale si manifesta il carattere organicistico dell’impresa:

Una volta varcata la soglia dell’imponente padiglione, ed assuefatto l’orecchio alla sonorità fremente dei torni, il primitivo senso di diffidenza scompare come d’incanto e ci si sente presi, trascinati, direi partecipi di quel ritmo che qui, più che in ogni altro ambiente di lavoro, è febbrile ed incessante, qui dove tutto è talmente grandioso ed imponente da sembrare, a volte, persino smisurato, ma dove tutto si muove, opera, lavora con sincronia perfetta, e tutto funziona con l’esattezza scrupolosa e mirabile di un minuscolo meccanismo⁸⁴.

La sacralizzazione della produzione, che si traduce nel rituale della consacrazione degli “altari del lavoro” (cfr. fig. 5)⁸⁵, richiamata in un intervento tenuto nella chiesa del Villaggio Falck, nel gennaio 1960, dall’arcivescovo di Milano Montini, al quale il periodico aziendale concede ampio spazio, appare così l’elemento culminante della costruzione comunitaria:

La vostra è una delle parrocchie dove il lavoro diventa gigantesco, una vera lotta quotidiana contro le forze della natura. So che cosa significa delle vite umane che passano la loro esistenza in mezzo a questi forni ed a questi fenomeni in cui la dura materia è domata e diventa strumento e serve dei bisogni dell’uomo. Qui lo sforzo umano, del suo intelletto e dei suoi muscoli, si esprime in maniera forte e vittoriosa [...]. Qui in modo speciale, il mondo della religione ed il vostro mondo del lavoro vengono a contatto in una maniera più precisa e più significativa che in altri luoghi. Qui c’è il lavoro nelle sue forme gigantesche e c’è la religione nelle sue forme consuete, nelle sue forme più premurose, nelle sue forme più attente [...]. In questa parrocchia, direi, più che nelle altre, si celebra [...] [la] pace tra il mondo del lavoro ed il mondo della preghiera, tra il mondo della terra ed il mondo del cielo⁸⁶.

⁸³ Renato Moro, *La formazione della classe dirigente cattolica (1929-1937)*, Bologna, il Mulino, 1979, p. 434.

⁸⁴ *Dal rottame al lingotto. Nell’Acciaieria Elettrica dell’Unione*, “La Ferriera”, settembre 1957, p. 2.

⁸⁵ Cfr. *L’altare del lavoro eretto nella Chiesa del Villaggio Falck*, “La Ferriera”, dicembre 1957, p. 8: “Da alcuni anni i nostri Anziani lavoratori stesesi avevano espresso il vivo desiderio che la loro bella Chiesa del Villaggio Falck fosse arricchita di un altare dedicato all’esaltazione del lavoro ed alla memoria dei colleghi e superiori scomparsi, primo tra tutti il compianto Fondatore dell’Azienda, Sen. Giorgio Enrico Falck. [...] Un grande bassorilievo in bronzo a quattro pannelli, schiudentesi a ventaglio verso l’alto quasi a simboleggiare l’elevazione spirituale del lavoratore, raffigura in una geniale sintesi le lavorazioni praticate presso la nostra Società, dall’estrazione del minerale di ferro nelle miniere della valle di Scalve al prodotto finito uscente dalle macchine. Nel primo pannello in basso sono rappresentati, infatti, le varie categorie d’impiegati tecnici ed amministrativi nell’esercizio delle loro mansioni [...], mentre quello superiore di sinistra raffigura i lavori di estrazione in miniera e quello di destra il riempimento delle lingotiere nell’acciaieria. Il quarto pannello, in alto, raffigura infine un laminatoio ed un assieme di impianti idroelettrici. Al centro di questo [...] riquadro, con le braccia aperte ad abbracciare tutte le attività, campeggia il Cristo benedicente la fatica dell’uomo”.

⁸⁶ *Il Cardinale Montini in visita pastorale alla Parrocchia del Villaggio Falck*, “La Ferriera”, febbraio 1960, p. 7.

Fig. 5⁸⁷

⁸⁷ "La Ferriera", dicembre 1957, p. 8.

Oltre il paternalismo

L'opera di mitopoiesi identitaria avviata dalla direzione aziendale della Falck rappresenta il più coerente tentativo di tradurre in atto la riflessione sulle relazioni d'impresa elaborata dall'Ucid durante la fase della Ricostruzione. La necessità di superare le resistenze opposte dalla comunità operaia al processo di ristrutturazione produttiva, rintuzzate già dalla sconfitta del Fronte popolare alle elezioni del 1948, porta all'elaborazione di un coerente e sistematico progetto di ridefinizione dei legami interni all'azienda, di una costruzione di senso onnicomprensiva, ma fondata sulla centralità delle dinamiche produttive. La ricezione del pensiero organizzativo, del sostrato ideale delle *human relations*, porta a una cesura netta con un'impostazione puramente paternalistica di contenimento della conflittualità: la consapevolezza dell'impossibilità di disarticolare la trama organizzativa della comunità di fabbrica, principale ostacolo alla ristrutturazione aziendale, con semplici misure repressive si concreta nell'attenzione riservata dalla direzione alle rivendicazioni ed alle istanze dei lavoratori. In questo quadro si colloca la risignificazione delle pratiche di welfare, che si configurano come misure compensative tese a esorcizzare gli effetti destabilizzanti del momento anomico della ristrutturazione produttiva e come elemento centrale nella creazione di una costruzione identitaria⁸⁸. La codificazione di autentiche forme di ritualizzazione della dimensione comunitaria, volte, come enfatizzano le prese di posizione dell'Ucid sul tema della collaborazione, a coinvolgere i lavoratori anche nella sfera emozionale, favorendone l'inserimento integrale nella realtà aziendale, finisce, in ultima analisi, per prefigurare il superamento delle mediazioni sindacali nelle relazioni d'impresa.

In uno scenario industriale innervato da una diffusa tendenza a interpretare la politica delle *human relations* in chiave scopertamente paternalistica, riducendola a generiche forme di assistenzialismo, il caso Falck rappresenta, come s'è detto, un *unicum* per la sistematicità di applicazione di nuove strategie organizzative e comunicative. Risulta difficile misurare l'effettiva efficacia della costruzione di senso analizzata nelle pagine precedenti, dal momento che an-

⁸⁸ In particolare, il riferimento è ai parallelismi tracciati dai redattori de "La Ferriera" tra il microcosmo delle scuole o delle colonie aziendali ed il macrocosmo delle attività produttive, realtà che devono identificarsi con "una grande mirabile famiglia felice, in cui regna il più perfetto accordo ed ogni componente della quale si applica alle varie operazioni giornaliere con eguale spirito di adattamento" (*Non c'è posto per la malinconia sulla spiaggia di Riccione*, "La Ferriera", agosto 1952, p. 5); cfr. *Per loro la scuola è un gioco meraviglioso*, "La Ferriera", febbraio 1955, p. 8: "Tutta la scolaresca era in pieno fervore di attività, e l'occupazione di ciascuno si sincronizzava meravigliosamente con quella di tutti gli altri, quasi che un saggio criterio distributivo, accuratamente predisposto, presiedesse al raggiungimento dell'omogeneità più perfetta [...]. La giornata dei bimbi si svolge così in una pratica istruttiva continua, nella quale ciascuno ha la libera scelta del gioco preferito e del materiale relativo, nel quale si immerge con tale intensità di attenzione che finisce col non accorgersi più delle cose circostanti e continua a lavorare, ripetendo l'esercizio uniformemente decine e decine di volte consecutive".

che la memorialistica operaia e le fonti orali⁸⁹, registrando in prevalenza la voce dei lavoratori più politicizzati, non consentono di delineare un quadro esauritivo della trama relazionale di fabbrica; tuttavia, se ne possono esaminare gli effetti sulla sfera sindacale.

Il processo di marginalizzazione delle resistenze opposte alla riconquista imprenditoriale dello spazio produttivo, volta a porre fine a quella “informalità dei diritti”⁹⁰ che aveva caratterizzato la fase postbellica, che alla Falck raggiunge dimensioni non comuni — denunciate con lucidità dai vertici della sezione di fabbrica del Pci⁹¹ —, e il successivo disegno di rafforzamento dei legami comunitari appaiono particolarmente efficaci perché attuati in nome delle consonanze tra le idealità della direzione ed il codice valoriale operaio, riuscendo, anche grazie all’effetto deterrente delle pratiche repressive, a superare le opposizioni connesse all’appartenenza sindacale. Un ruolo evidente, in questa fase, hanno i punti di contatto tra la cultura dei vertici aziendali e l’impostazione vertenziale della Cisl, tesa a superare una “nozione meramente disciplinare dei rapporti tra quanti vivono la vita dell’impresa”⁹², enfatizzandone il “carattere umano”: la scarsa attitudine della forza sindacale egemone alla Falck a inoltrare richieste salariali, rivendicando invece un consolidamento del sistema previdenziale⁹³, contribuisce a integrare pienamente, per tutti gli anni Cinquanta, le sezioni Cisl nella comunità aziendale. Le acciaierie sestesi appaiono una “roccaforte bianca”⁹⁴, nella quale il sindacato cattolico diventa, grazie al suo stretto legame con la direzione, l’ago della bilancia delle dinamiche rappresentative di fabbrica, un ruolo che trova espressione non solo nel consistente incremento fatto registrare nel numero di iscritti e di voti ottenuti alle elezioni per il rin-

⁸⁹ Tra queste va segnalato in particolare il fondo Giuseppe Granelli, conservato all’Archivio del lavoro, che raccoglie quasi 400 testimonianze di militanti e dirigenti delle federazioni sindacali milanesi.

⁹⁰ L. Bertucelli, *Nazione operaia*, cit., p. 94.

⁹¹ Cfr. Circolare a uso interno del 5 agosto 1953, in Fondazione Isec, Fondo Pci di Sesto San Giovanni Sezione di fabbrica Falck Fratelli Picardi, b. 1, fasc. 13: “Gli operai scioperano in misura assai limitata [...]. Non tutti i comunisti scioperano, nel migliore dei casi sono 500, 600. Le assemblee e le riunioni di partito riescono con una partecipazione assai limitata, così pure per le riunioni sindacali, alle quali partecipano esclusivamente i comunisti e solo in alcuni casi qualche socialista. [...] Le Commissioni interne sono oggi senza l’appoggio delle masse e non assolvono alla funzione che gli spetta”.

⁹² Guido Baglioni, *Il disegno di Mario Romani: economia, impresa, sindacati*, Roma, Lavoro, 2005, p. 18.

⁹³ Cfr. Volantino Cisl rivolto “alle Madri e alle Mogli dei lavoratori Falck” in occasione delle elezioni per il rinnovo delle Commissioni interne (maggio 1956), in Fondazione Isec, Fondo Pci di Sesto San Giovanni Sezione di fabbrica Falck Fratelli Picardi, b. 1, fasc. 1: “Non dimentichi [...] che se oggi la Falck Le ospita il suo bambino in un moderno asilo, se glielo invia annualmente in colonia al mare od in montagna, se glielo assiste amorevolmente anche dal punto di vista sanitario con visite e cure periodiche, se Le offre una comoda casa di abitazione, tutto questo potrebbe domani essere compromesso con una vittoria dei sindacati comunisti”.

⁹⁴ Gianfranco Petrillo, *La capitale del miracolo: sviluppo, lavoro, potere a Milano (1953-1962)*, Milano, FrancoAngeli, 1992, p. 189.

novo delle commissioni interne⁹⁵, ma anche nel successo riportato da iniziative di carattere politico, come dimostra un episodio che ha vasta eco sulla stampa cittadina. Nel novembre 1956, in un contesto aziendale arroventato dalle tensioni seguite alla proclamazione, due mesi prima, di un primo sciopero unitario per ricordare le vittime degli infortuni sul lavoro di quell'anno, un comitato fondato durante i fatti di Budapest da 35 operai e 15 impiegati della Falck Vittoria può rivendicare un'adesione del 90 per cento dei lavoratori dello stabilimento alla proposta di devolvere mezza giornata di paga a favore degli insorti ungheresi.

L'efficacia del progetto di costruzione identitaria avviato alla Falck è dimostrata dalla sostanziale rimozione dei germi di conflittualità sindacale, in particolare in relazione a uno scenario milanese caratterizzato da una mobilitazione che si fa più intensa verso la fine del decennio. In un quadro cittadino segnato dalle avvisaglie di un tramonto dell'orizzonte politico centrista — che verrà definitivamente sanzionato dall'insediamento, in seguito alle elezioni amministrative del 1960, della giunta guidata da Gino Cassinis — e nel quale cominciano a emergere le istanze di rinnovamento che porteranno alla “nuova Fim” di Pierre Carniti, le sezioni Fim della Falck — le uniche, a partire dal 1955, a condurre trattative con la direzione — continuano a essere ostili alla pratica degli scioperi unitari. Ancora in occasione delle manifestazioni contro il governo Tambroni, davanti agli stabilimenti sestesi si verificano violenti scontri tra gli attivisti della Fiom e gli operai inquadrati nella Fim, in un contesto provinciale nel quale si realizza un riavvicinamento tra le due federazioni:

la Falck, con l'85 per cento di operai e il 100 per cento di impiegati presenti al lavoro, [è] in testa agli insuccessi della Cgil nello sciopero generale politico dell'8 luglio a Milano elencati dall'organo dell'Assolombarda⁹⁶.

Analogamente, una seconda vertenza, apertasi nel 1961 per la modifica del premio di produzione e la riduzione dell'orario di lavoro, si conclude con un accordo separato. Pertanto, benché dal 1962 le sezioni Fim comincino a perseguire una linea vertenziale unitaria, questa inversione di tendenza, che porta a una

⁹⁵ Le variazioni percentuali dei voti riportati — limitatamente alla componente operaia dello stabilimento Unione — dalla Fiom, che scivola dal 77,4 del 1954 al 56 del 1955, e dalla Fim, che balza dal 22,6 del 1954 al 44 del 1955, vengono solo in parte riassorbite, a partire dal 1958, dalla lieve ripresa del sindacato socialcomunista. Inoltre, è di proporzioni ancora più ampie la flessione del numero degli iscritti alla Fiom tra il 1952 e il 1958: mentre la Camera del lavoro provinciale nel 1955 lamenta, tra i metallurgici, una diminuzione delle tessere del 18,47 per cento rispetto al 1952, alla Falck Unione, pur in un torno di più lungo periodo, si registra un autentico tracollo, con il passaggio dai 2009 iscritti del 1952 (43,9 per cento degli occupati, operai ed impiegati) ai 966 del 1958 (19,9 per cento). I dati sono tratti da Giuliana Carabelli, *Falck Unione*, in Alessandro Pizzorno (a cura di), *Lotte operaie e sindacato in Italia (1968-1972)*, vol. V, *Dalmine, Falck, Redaelli*, Bologna, il Mulino, 1975, pp. 188-189.

⁹⁶ G. Petrillo, *La capitale del miracolo*, cit., p. 326.

marcata ripresa delle attività sindacali e, di riflesso, al sostanziale fallimento del disegno comunitario, pare un “cambiamento [...] indotto dall'esterno”⁹⁷, riconducibile più al condizionamento della nuova rotta tracciata dalla segreteria della federazione nazionale che a un allentamento delle relazioni tra la Fim interna ed i vertici aziendali, rafforzate proprio da quel legame preferenziale delineatosi nel decennio precedente.

La ricostruzione del nesso tra la cultura manageriale elaborata nel *milieu* ucidino e l'innovativa impostazione organizzativa con cui la direzione della Falck tenta di contenere la conflittualità sindacale consente di adottare uno sguardo diverso sul nodo storiografico delle opere sociali d'impresa. Vengono così superate le secche interpretative determinate dalla contrapposizione schematica tra il paradigma che identifica le pratiche previdenziali dispiegate dalle aziende sull'onda lunga della diffusione delle *human relations* con una semplice manifestazione di quella tradizione paternalistica che ha contraddistinto l'industrializzazione italiana sin dai primordi, e l'impostazione apologetica che, prestando esclusiva attenzione al discorso pubblico delle associazioni imprenditoriali, vi intravede l'esito di una supposta vocazione benefica e ne rimuove la sostanziale componente strumentale. L'analisi della riflessione dall'Ucid finisce, in tal modo, per confermare quanto sostenuto da Aldo Carera sulla centralità, nelle retoriche e nella prassi dell'imprenditoria italiana durante la Ricostruzione, di un “industrialismo aziendalista [...] gravido dell'eredità di quasi vent'anni di regolazione corporativa, poco o nulla propenso ad ammettere l'autonomia contrattuale”, ma che, invece di essere portato a opporsi alla mediazione e alla contrattazione come fondamento di una diversa formula relazionale da un elemento di “inadeguatezza culturale”⁹⁸, è rafforzato in questo rifiuto dalla ricezione delle nuove tecniche organizzative concepite oltre Atlantico.

⁹⁷ G. Carabelli, *Falck Unione*, cit., p. 124.

⁹⁸ Aldo Carera, *Introduzione. Azioni produttive e responsabilità sociali*, in Aldo Carera (a cura di), *Opere sociali e responsabilità d'impresa. Casi e temi nel Novecento*, Milano, Vita e Pensiero, 2009, p. 19.