

# Divisione nella lotta e alienazione tra i lavoratori in sciopero delle acciaierie di Terni

Matteo Saltalippi

	<h2>Narrare i gruppi</h2> <p><i>Etnografia dell'interazione quotidiana, prospettive cliniche e sociali, design</i> - vol. 19, n° 1, luglio 2024</p> <p>ISSN: 2281-8960</p>
---	--

Rivista semestrale pubblicata on-line dal 2006 - website: [www.narrareigruppi.it](http://www.narrareigruppi.it)

Titolo completo dell'articolo	
<b>Divisione nella lotta e alienazione tra i lavoratori in sciopero delle acciaierie di Terni</b>	
Autore	Ente di appartenenza
<b>Matteo Saltalippi</b>	<i>University of St Andrews</i>
Pagine 135-160	Pubblicato on-line il 30 luglio 2024
Cita così l'articolo	
Saltalippi, M. (2024). Divisione nella lotta e alienazione tra i lavoratori in sciopero delle acciaierie di Terni. In <i>Narrare i Gruppi</i> , vol. 19, n° 1, luglio 2024, pp. 135-160 - website: <a href="http://www.narrareigruppi.it">www.narrareigruppi.it</a>	

#### IMPORTANTE PER IL MESSAGGIO CHE CONTIENE.

Questo articolo può essere utilizzato solo per la ricerca, l'insegnamento e lo studio privato. Qualsiasi riproduzione sostanziale o sistematica, o la distribuzione a pagamento, in qualsiasi forma, è espressamente vietata. L'editore non è responsabile per qualsiasi perdita, pretese, procedure, richiesta di costi o danni derivante da qualsiasi causa, direttamente o indirettamente in relazione all'uso di questo materiale.

## *ricerche/interventi*

### Divisione nella lotta e alienazione tra i lavoratori in sciopero delle acciaierie di Terni

Matteo Saltalippi

#### *Riassunto*

Il presente contributo si concentra sullo sciopero dei lavoratori delle acciaierie TK-AST di Terni durante la vertenza sindacale del 2014. L'articolo ha lo scopo di dimostrare come tale azione collettiva sia caratterizzata da una frammentazione interna nata da una crescente alienazione sul posto di lavoro che si riflette nella sfera pubblica durante l'azione di sciopero e che può essere ricondotta alla storia personale dei singoli individui, alla anzianità di servizio; all'esperienza di lotta sindacale e posizione nel processo di produzione. Delineando come la divisione del lavoro nell'ambito produttivo sia ricreata durante lo sciopero l'articolo cerca di dimostrare come ciò sia interpretabile con una crescente alienazione nell'ambito produttivo del lavoro industriale che può essere ricondotta a una differenziazione della vita in aspetti sociali e aspetti economici, e una distinzione fra aspetti centrali e periferici del sé.

*Parole chiave:* antropologia del lavoro, sindacati, sciopero, alienazione, etnografia

Division of labour, division of the struggle and alienation  
among striking workers in the Terni steelworks

#### *Abstract*

This paper focuses on the strike among the workers of the TK-AST steelworks in Terni during the 2014 industrial dispute, and on their collective action. The paper aims at demonstrating how such collective action is characterised by an internal fragmentation born out of a growing alienation in the workplace mirrored in the public sphere during the strike action, and which can be traced back to the personal history

of the individuals, to the length of service and position in the production process and struggle experience. It also attempts to demonstrate how this can be interpreted with a growing alienation in the production sphere of industrial work which can be linked to a general differentiation of life into social aspects and economic aspects, and a distinction between central and peripheral aspects of the self.

*Keywords:* anthropology of labor, trade unions, strike, alienation, ethnography

## 1. Introduzione

Al mio arrivo a Terni nel novembre 2013, la città stava celebrando il 130<sup>o</sup> anniversario dalla fondazione delle acciaierie AST (Acciai Speciali Terni), la fabbrica più importante dal punto di vista storico, economico e sociale della provincia. Per l'occasione, le istituzioni locali e la proprietà avevano organizzato una serie di eventi pubblici, mostre, conferenze e visite istituzionali allo stabilimento. Una parte della collezione fotografica dell'Archivio Storico della Società Terni esposta in una mostra che copriva il periodo dal 1907 al 1965 e intitolata 'La Terni in Posa' fu visitata da migliaia di persone, testimoniando il forte legame che ancora esisteva tra la fabbrica e la città cresciuta intorno a essa. Questi eventi erano principalmente finalizzati a celebrare la gloriosa storia locale della lavorazione dell'acciaio e la qualità tecnica raggiunta dello stabilimento siderurgico nel corso degli anni e riflettevano l'ondata di nostalgia degli anni '80 e '90 che spinse aziende e sindacati a rivolgere la loro attenzione verso un recupero del passato proponendo una nuova immagine della fabbrica come centro di produzione culturale oltre che materiale. Essi però contrastavano con le preoccupazioni espresse da lavoratori e sindacati dovuti della recente vendita dello stabilimento. Il problema principale era causato dalla mancata emissione del piano industriale da parte della multinazionale finlandese Outokumpu che aveva acquisito le acciaierie dalla multinazionale tedesca ThyssenKrupp due anni prima. Questo ritardo aveva spinto i lavoratori e i propri rappresentanti a organizzare scioperi e manifestazioni per chiedere all'azienda garanzie su impiego e produzione. Nello stesso periodo la Comunità Europea aveva decretato il passaggio da ThyssenKrupp a Outokumpu non conforme alle leggi antitrust che portò di lì a poco alla riacquisizione dell'impianto da parte di ThyssenKrupp (su questo punto si veda la ricostruzione di

Marcelli, 2014: 75) aggiungendo incertezze sul futuro della produzione dell'acciaio a Terni.

Considerando questi eventi, la mia prima intenzione era ricercare la relazione tra internazionalizzazione del capitale e lavoro locale cercando di capire come questo influisse sulla costruzione identitaria degli operai di uno degli ultimi grandi impianti siderurgici italiani. Ciò richiedeva di diventare un lavoratore, seguire l'approccio metodologico delle ricerche seminali in contesti industriali simili (Beynon, 1973; Burawoy, 1979; Mollona 2009) e ottenere l'accesso alla fabbrica, anche solo per un breve periodo di tempo.

Questo approccio al campo di ricerca fu ostacolato dall'annuncio di un nuovo piano industriale in seguito alla riacquisizione da parte di ThyssenKrupp che prevedeva oltre 500 licenziamenti, il taglio del costo delle ditte in appalto e la chiusura di uno dei forni. L'annuncio segnò l'inizio di un lungo periodo di mobilitazione di sindacati e operai, una vertenza lunga sette mesi e uno sciopero totale che durò circa due mesi rendendo la fabbrica a me totalmente inaccessibile. Ma, poiché la routine lavorativa fu sospesa e il confine tra la sfera protetta della produzione e lo spazio pubblico venne a mancare, la mia rete di informatori crebbe esponenzialmente, influenzando fortemente l'intero progetto di ricerca. Nei mesi successivi, i lavoratori organizzarono picchetti fuori dai cancelli e la vertenza industriale dell'AST guadagnò rapidamente rilevanza nazionale. Lo spazio appena fuori dalla fabbrica divenne il fulcro di tutta la lotta operaia e dell'azione collettiva, uno 'spazio conteso' (Low e Lawrence-Zúñiga, 2007: 18) dove i lavoratori siderurgici trasformarono la lotta economica in una politica. Questo luogo divenne il mio nuovo campo di ricerca fornendo una gamma ampia e diversificata di dati, e influenzando fortemente l'obiettivo dello studio ora votato a comprendere come e perché i lavoratori contemporanei si mobilitano e investigare etnograficamente le dinamiche della lotta di classe.

Il contesto industriale italiano ha offerto un terreno fertile che ha visto l'emergere di etnografie su come la parentela e il genere forniscano un quadro culturale ai processi capitalisti (Goddard, 1996), su analisi post-Fordiste concentrate sul 'decentramento produttivo' e flessibilizzazione del lavoro nei distretti industriali dell'Italia centrale e settentrionale (Blim, 1990; Ghezzi, 2007;

Yanagisako,2002). Mentre le grandi fabbriche dell'Italia meridionale sono state oggetto di indagine per individuare l'effetto locale delle trasformazioni globali del tardo capitalismo, le conseguenti mutazioni delle relazioni sindacali (D'Aloisio 2003, 2014), il lavoro informale e lo sfruttamento dei lavoratori, complicato e legittimato da reti parentali e amicali (Siniscalchi, 2021), e i processi di deindustrializzazione (India, 2017a). Sono questi ultimi che comportano lo smantellamento dell'ambiente socio-produttivo della fabbrica, il tessuto urbano dove essa si inserisce e che essa genera, su cui si concentra questo articolo. La perdita del tempo del lavoro e dello spazio della fabbrica privano i lavoratori dell'aggregante sociale e identitario che è la fabbrica stessa (India 2017a) veicolano spesso l'idea che la disoccupazione sia un fenomeno riconducibile a una colpa individuale (Capello, 2020) chiedendo di ridefinire le proprie traiettorie di vita lavorativa e soprattutto sé stessi.

Alla luce di questo, il conflitto per difendere il lavoro va letto come un evento che ha un forte impatto sulla vita di coloro che ne sono coinvolti in prima persona. Ricerche etnografiche svolte durante le lotte dei lavoratori (si veda ad esempio Bonilla, 2011; Carbonella, 2014; Kasmir, 2005; Turner, 1999) mostrano una forte relazione dialettica tra l'esperienza e la formazione di una coscienza di classe. Gli scioperi, infatti, anche se spesso hanno un'efficacia più simbolica che razionale, sono un punto importante che rimane saldo nella memoria e nell'esperienza dei lavoratori, i quali sono in grado di avanzare una temporanea coesione ed esprimersi come una classe per sé (D'Aloisio 2014: 99-101) attorno a obiettivi collettivi e avanzare nuove identità che, come quelle che rimpiazzano, sono irregolari, contraddittorie e spesso combinano significati e aspirazioni in opposizione (Kasmir, 2005: 81).

Considerando ciò e focalizzandosi sulla reazione dei lavoratori alla prospettiva della perdita del lavoro l'articolo individua come la loro azione collettiva sia fortemente caratterizzato da una frammentazione interna che si può ricondurre sia al contesto culturale e il portato storico della ambiente di lavoro sia alle dinamiche tradizionali della produzione capitalista e razionalizzato in tre fattori principali: l'anzianità di servizio; la storia personale dei singoli lavoratori e la propria esperienza di lotta; la posizione nel processo di produzione. Quest'ultimo aspetto comprende la divisione del lavoro sviluppata

opportuniticamente per produrre categorie di lavoratori, regimi di valore e lavoro differenziati (Goddard e Narotzky, 2017) e le diverse specializzazioni all'interno di essa costituiscono nel loro insieme non solo una diversità ma un'organizzazione della diversità (Hannerz, 1992: 204) che alla luce del declino industriale odierno sposta l'orizzonte dell'antagonismo dall'esterno dei blocchi sociali all'interno alla psicologia del singolo lavoratore coinvolto solo marginalmente nel conflitto di classe.

Lo scopo di questo articolo è di dimostrare come questa frammentazione così identificata è interpretabile con una crescente alienazione nell'ambito produttivo del lavoro industriale che può essere ricondotta a una differenziazione della vita in aspetti sociali e aspetti economici, e una distinzione fra aspetti centrali e periferici del sé (Carrier, 1992).

Il presente elaborato si basa sui dati raccolti durante la vertenza AST del 2014 oggetto della mia ricerca dottorale condotta tra novembre 2013 e marzo 2015. L'osservazione partecipante è avvenuta prima, durante e dopo lo sciopero e l'accesso al campo è stato facilitato da rappresentanti della CGIL-FIOM di Terni. In questo contesto ho raccolto note di campo scritte, condotto circa cinquanta interviste audio registrate ai picchetti di fronte la fabbrica e negli uffici delle sedi sindacali provinciali. Sul campo ho costruito relazioni sia con i sindacati e movimenti alternativi ad essi creati spontaneamente dagli operai in protesta contro i propri rappresentanti, che con lavoratori non direttamente coinvolti nell'attività sindacale. Per un'analisi dei primi durante lo sciopero e la loro esperienza di lotta si veda Saltalippi (2022a; 2022b), questo scritto si concentra sui secondi.

Dopo una breve descrizione del contesto storico l'articolo si concentrerà sull'analisi di dati etnografici raccolti durante lo sciopero, prima analizzando le differenze generazionali per poi mettere a confronto tre gruppi distinti di lavoratori: gli operai assunti direttamente da AST; quelli delle ditte in appalto; e gli impiegati AST.

Attraverso la narrazione di questi gruppi lo scritto cerca di identificare in un'antropologia del lavoro uno spazio di interpretazione delle nuove forme di culture e identità operaie. L'articolo va inoltre ad arricchire la bibliografia sulle acciaierie di Terni alla quale rimando per una storia più dettagliata della

conflittualità industriale locale (si veda Covino e Papuli, 1998; Cristofori, 2009; Giustinelli, 2004; Patalocco, 2013; Portelli, 2008, 2017) dimostrando come i lavoratori siderurgici Ternani hanno intrecciato processi intermittenti di espropriazione con fasi complesse di protesta e lotta sindacale, che coincidono con il lungo processo di privatizzazione iniziato nei primi anni '90 e con il progressivo ritiro della CECA dalla gestione della produzione siderurgica nazionale (Gibellieri, 2004). Ciò ricorda la necessità di inserire il conflitto industriale in Italia nel legame ideologico e ideale, basato sull'esperienza individuale dei lavoratori, sull'esperienza collettiva del movimento operaio, e sulle relazioni industriali stesse.

## 2. Breve cenno storico

Sin dalla fondazione delle acciaierie ternane alla fine dell'800, gli operai metalmeccanici hanno acquisito un peso determinante, essendo la presenza più solida del settore industriale locale e creando un tessuto associativo fatto di legami familiari e organi di rappresentanza. Ciò ha permesso di sostenere i numerosi conflitti industriali che li hanno visti protagonisti fino agli anni '80 del Novecento, e alimentato quella che è stata definita come un 'cultura sovversiva' della classe operaia ternana (Canali: 2004). Uno dei primi importanti scioperi fu quello della Serrata del 1907, che costituisce il primo momento nella storia operaia della città in cui i lavoratori diventarono 'attori' del proprio destino personale e professionale (Portelli, 2017: 86-91). Determinante per la risoluzione dello sciopero furono i legami di solidarietà tra i lavoratori e le loro famiglie. Le proteste furono in parte portate avanti dalle mogli dei lavoratori, le quali bloccarono la stazione ferroviaria e l'accesso alle altre piccole fabbriche in città, scontrandosi con la polizia a fianco dei propri mariti (Portelli, 1985: 105). Questa dimensione di consapevolezza si unì allo 'spirito ribelle' degli operai ternani, associato al movimento anarchico nato prima delle acciaierie, che lasciò un importante traccia nella formazione politica degli operai durante il primo processo di industrializzazione (Portelli, 1991: 133) e attraversò il periodo fascista della 'Fabbrica Totale', fino all'occupazione tedesca (Canali, 2004: 79-86). Il movimento antifascista, infatti, non smise mai di

esistere all'interno della forza lavoro, e promosse un fermento politico che contribuì largamente alla Resistenza durante la Seconda guerra mondiale. Nella ricostruzione del dopoguerra, questo aprì la strada sia a una gestione innovativa delle assunzioni per la ripresa della produzione, sia a una forte difesa contro i licenziamenti e le ristrutturazioni aziendali. In questa fase, i sindacati e il Partito Comunista divennero la roccaforte dei lavoratori; una posizione egemonica che fu in seguito indebolita durante il clima che si venne a creare agli inizi degli anni Cinquanta. Mentre l'Italia potenziava l'industrializzazione sull'onda del miracolo economico, a seguito di un calo dei prezzi dell'acciaio (che portò alla luce l'instabilità economica della fabbrica e l'eccesso di forza lavoro) alle acciaierie ternane ebbe luogo una *"terapia dei licenziamenti"* (Bonelli, 1975: 259). Di conseguenza, la cultura rivoluzionaria della Resistenza tornò alla carica, ora forte di una maggiore esperienza nell'organizzazione della lotta e della rappresentanza sindacale. Nel 1952-53 il licenziamento di circa duemila operai ebbe gravi conseguenze socioeconomiche e l'intera città reagì in massa. Per tre giorni, i lavoratori si scontrarono per le strade in una lotta faccia a faccia con i poliziotti, che fu sedata solo grazie all'intervento della FIOM. L'evento, definito come 'un'eroica sconfitta' (Raspadori, 2006), viene spesso ricordato come un trauma profondo per l'intera comunità (Portelli, 2005) e contribuì a creare un martire simbolico, Luigi Trastulli, operaio morto durante una manifestazione contro l'annessione alla NATO quattro anni prima, ma che i testimoni dell'epoca attribuiscono agli scontri con la polizia durante lo sciopero (Portelli, 2017: 244-249).

Negli anni '60 e '70, la fabbrica divenne il principale datore di lavoro della città l'organico superò le 10.000 unità, e una nuova generazione di lavoratori più scolarizzati, la cui formazione culturale non costruita a contatto esclusivo con la fabbrica, divennero protagonisti dell'incremento delle lotte sindacali. Ciò avvenne in parallelo a un ammodernamento dell'impianto e un incremento della sua capacità produttiva. Gli anni successivi furono caratterizzati dalla nascita dei Consigli di Fabbrica nati nel 1971 e da una bassa conflittualità che attraverso un moto sindacale riformista e che contribuì a un miglioramento delle condizioni lavorative, delle misure di salute e sicurezza. Si può dunque sostenere che fino all'ondata di privatizzazione che mise fine alle aziende pubbliche negli anni '90, la forza della militanza proveniva principalmente da un

accumulo di resistenza dei precedenti periodi storici (Mandel, 1992: 333-334) come reazione a particolari mancanze produttive ed economiche e in difesa dell'impiego.

Nella metà degli anni '90, a seguito del processo di privatizzazione del secondo settore, lo stabilimento siderurgico fu acquisito dalla multinazionale tedesca ThyssenKrupp diventando una delle prime industrie italiane di proprietà straniera. Nel 2004 l'azienda decise di trasferire il reparto in cui si produceva acciaio al silicio (detto 'Magnetico') in Germania, licenziando 400 lavoratori su circa 2400 (Portelli, 2008; Cristofori, 2009). La vertenza sindacale, la prima contro una multinazionale straniera, evidenziò il potere della ThyssenKrupp rispetto alla forza lavoro, le istituzioni locali e il governo italiano. I sindacati e i movimenti dei lavoratori marciarono in protesta insieme a migliaia di cittadini per difendere lo stabilimento; nonostante ciò, il reparto fu irrimediabilmente chiuso, le competenze di una produzione specializzata andarono perse, e i lavoratori licenziati (Patalocco, 2013; Portelli, 2008). Il Magnetico promosse una costruzione identitaria basata sulla resistenza che fece emergere una diffusa radicalità contraria ad ogni forma di negoziazione e mediazione con l'azienda (Carniani, 2009: 180-184) e allo stesso tempo a nuove forme di espressione e tattiche di lotta da parte dei lavoratori più giovani, più distanti e meno conformi alla cultura della classe operaia e alla sua locale tradizione di resistenza fatta di provocazioni toni polemici e sarcastici, e *slogan* a volte presi in prestito dalla cultura dello stadio che contribuirono alla formazione di un antagonismo in termini nazionali tra Germania e Italia (Portelli, 2008: 107-111).

Nel 2014, come dieci anni prima le acciaierie furono sottoposte a un processo di ristrutturazione, questa volta a causa di un importante deficit di bilancio, che prevedeva la ripresa economica in quattro anni, da raggiungere tramite una riduzione di costi e produzione, minacciando il numero più alto di licenziamenti che la fabbrica avesse vissuto dagli anni '50. Come dieci anni prima, i sindacati iniziarono le negoziazioni con i proprietari tedeschi e l'Amministratore Delegato (AD) ma in seguito alla chiusura totale da parte dell'azienda sulla salvaguardia dei volumi di produzione e della forza lavoro, a fine settembre 2014 i rappresentanti dei lavoratori annunciarono lo sciopero totale, con cortei e picchetti fuori dai cancelli della fabbrica.



Fig.1. Sciopero generale 17 ottobre 2014

### 3. Tre generazioni di lavoratori

La vertenza del 2004 aveva decretato non solo la prima sconfitta dei lavoratori contro la multinazionale e una conseguente ridefinizione della cultura sovversiva operaia (Portelli, 2008) ma soprattutto uno spartiacque generazionale che è alla base di una della prima divisione del fronte di lotta identificabile nello sciopero del 2014 e che può essere rappresentato come segue:

- 20-29 anni - il gruppo che non aveva mai preso parte a una vertenza ma dimostrava eccitamento per il momento storico vissuto, e impegno nella lotta. Per non aver partecipato al Magnetico, gli appartenenti a questo gruppo erano visti dai alcuni dei più anziani come un potenziale rischio per lo sciopero, considerati incapaci di seguire una serie di regole dettate da una tradizione di lotta operaia con uno scarso senso d'identità di classe, e che davano per scontato i diritti e il salario per i quali gli anziani avevano lottato in passato.
- 30-49 anni - il gruppo più numeroso e protagonista principale della vertenza. Forte dell'esperienza del Magnetico (l'unico momento in cui venne tramandata la tradizione dello sciopero degli anni '70 e '80), gli

operai in questa fascia di età dimostravano una maggior consapevolezza dell'azione collettiva e promuovevano una partecipazione attiva e critiche dei metodi di lotta passati (si veda Saltalippi, 2022a).

- 50 anni e oltre - il gruppo più ridotto, il cui ruolo era principalmente quello di fare da organizzatori, soprattutto da parte di chi aveva maggiore esperienza nei sindacati come delegati o iscritti. Gli operai di questo gruppo al tempo stesso incoraggiavano gli appartenenti agli altri due gruppi a una presenza costante e attiva ai picchetti ed erano i maggiori critici dei più giovani, incolpandoli di non impegnarsi abbastanza, e facendo spesso riferimento alle azioni radicali degli anni in cui la classe operaia ternana, grazie alla propria compattezza, era in grado di fronteggiare con successo sindacale l'azienda ancora di proprietà dello stato.

Come già descritto da Cristofori (2009) nella ricerca sociologica sugli operai ternani effettuata poco dopo la vertenza del 2004, l'esperienza sindacale per i più anziani è strumento di rappresentanza e di costruzione del sé mentre per i più giovani ne fanno più spesso un uso più strumentale per ottenere benefici sul posto di lavoro. Questa concezione meno identitaria del sindacato si scontra con l'uso della memoria selettiva del conflitto capitale lavoro operato dai più anziani i quali, come individua Rimoldi (2017: 145-149) nel caso degli ex lavoratori della Pirelli-Bicocca, riconoscono nelle lotte passate il costituirsi di una propria soggettività collettiva forte, che scioperava per chiedere condizioni migliori, riformulando l'organizzazione del lavoro aziendale e intrecciando traiettorie di vita e linee politiche.

Nel caso ternano le istanze, strategie e pratiche di lotta sono inquadrare e attuate all'interno di una rivisitazione e selezione opportunistica dei conflitti passati che crea relazioni contrastanti, soprattutto tra i lavoratori del secondo e del terzo gruppo, e promuove un'azione collettiva basata su un comune senso del passato ma che, a differenza di altri contesti simili (si veda Gonzalez-Polledo e Sabaté-Muriel, 2019), non ha la capacità di influenzare un comune senso del futuro. Questo perché i più giovani vedono i più anziani come delle guide la cui esperienza è esempio da emulare ma anche da superare per innalzare il livello del conflitto e giustificare azioni plateali come quella del 'sequestro' dell'Amministratore Delegato nel suo ufficio per alcune ore. Evento

descritto da un operaio del secondo gruppo come un atto di dimostrazione e rivendicazione delle capacità dei più giovani di portare avanti la lotta autonomamente:

‘Non so cos’altro dobbiamo dimostrare a loro [i più anziani], abbiamo sequestrato l’AD per ore! Non penso che qualcuno abbia mai fatto una cosa del genere, qui’ (Augusto, 32 anni, AST)

Questo confronto generazionale si sovrappone alle differenze che emersero e si fecero più tangibili ai picchetti davanti alla fabbrica, tra gli operai direttamente assunti in acciaieria, i lavoratori delle ditte in appalto, e gli impiegati, descritte qui di seguito.

#### 4. Tre gruppi di lavoratori: operai AST, ditte in appalto e impiegati

I picchetti fuori dalla fabbrica erano muniti di gazebo, frigoriferi, tavoli, barbecue e la loro organizzazione era basata su turni di lavoro e i lavoratori separati in gruppi secondo le proprie mansioni. La presenza ai picchetti era organizzata come illustrato nella figura sottostante.



Fig.2 Mappa dei picchetti davanti a cancelli della fabbrica, davanti al palazzo del Comune e della Prefettura.

Il loro riconoscersi come classe unitaria era minato da questa divisione mutuata dal processo produttivo che si strutturava in maniera sempre più definita durante lo sciopero, attingendo alle differenze generazionali descritte sopra e quelle generate da storie personali e familiari che dettavano i rapporti soggettivi con la fabbrica, il lavoro, i sindacati e lo sciopero. La caratteristica che più li accomunava era al tempo stesso ciò che li divideva, ovvero la reciproca mancanza di consapevolezza delle proprie condizioni di lavoro e della soggettiva interpretazione della vertenza.

Nel gazebo di fronte al cancello centrale si trovavano i lavoratori direttamente impiegati da AST, generalmente tra i 30 e 45 anni, assunti meno di dieci anni prima con un contratto a tempo indeterminato e con il salario più alto in acciaieria. I lavoratori dell'AST erano considerati, e talvolta loro stessi si definivano 'un'aristocrazia della classe operaia'. Il loro stipendio garantito variava da 1.400 a 1.750 euro al mese, senza considerare il bonus variabile dell'obiettivo di produttività semestrale. Al momento della ricerca, quasi tutti erano sindacalizzati e poiché il piano industriale mirava principalmente a ridurre il numero e ad abbassare gli stipendi, essi costituivano la parte maggiore della mobilitazione dei lavoratori. Naturalmente, c'erano delle eccezioni: alcuni lavoratori non partecipavano affatto, mentre altri erano presentati solo durante le assemblee. Altri non potevano unirsi alla protesta perché dovevano lavorare nello stabilimento come 'comandati', cioè in servizio obbligatorio, per garantire la sicurezza tecnica e il funzionamento di base degli impianti elettrici e idraulici che non potevano essere completamente spenti.

Durante lo sciopero entrai in uno dei gazebo davanti al cancello principale della fabbrica mentre quattro giovani operai erano occupati a giocare a poker. Pierluigi<sup>1</sup> e Gianni, 33 anni, e Giacomo, 36 anni, erano stati impiegati direttamente da AST nel reparto a freddo, a tempo pieno e indeterminato, per meno di otto anni. Invece Francesco, 25 anni, aveva passato gli ultimi cinque anni lavorando presso la fabbrica per piccoli appaltatori con contratti temporanei. Al momento dell'intervista, era impiegato direttamente da AST, ma con un contratto temporaneo che sarebbe scaduto dopo sei mesi.

---

<sup>1</sup> I nomi degli intervistati sono stati cambiati e alcune forme dialettali rese in italiano.

Il mio ingresso fu accolto con curiosità e una certa riluttanza ad essere intervistati, questo nonostante la mia presenza assidua ai presidi che soprattutto all'inizio dello sciopero creava nei miei interlocutori una confusione fra me e i giornalisti locali e nazionali che cercavano negli stessi gazebo le ultime notizie sui fatti del giorno. Spesso riuscivo a rendere esplicita la distinzione fra me, antropologi sul campo e un giornalista cominciando la conversazione con domande che non implicavano direttamente una valutazione dello sciopero o del ruolo dei miei intervistati in esso. L'approccio fu proficuo anche in quest'occasione e la mia domanda sul significato del termine "classe operaia" mise fine alla partita di poker e di fatto diede inizio all'intervista. Giacomo prendendo le redini della conversazione, rispose:

'C'è stato un momento storico che ha caratterizzato la classe operaia, in cui essa si è resa riconoscibile grazie alla sua coscienza e importanza nell'economia nazionale. Ma questo risale agli anni '60, quando i metalmeccanici erano in grado di conquistare tutti i diritti di lavoro che ora sono oppressi e minacciati dal sistema capitalista' (Giacomo, 36 anni, AST).

Tutti concordavano sul fatto che la definizione di classe operaia è indissolubilmente legata al lavoro, e che il lavoro è un diritto; quindi, chiunque faccia parte della lotta per difendere questo diritto può essere considerato un membro della classe operaia il cui organo di rappresentanza è naturalmente e indubbiamente il sindacato. L'unico a esprimere una visione negativa su quest'ultimo e su come le sigle sindacali presenti in AST avessero gestito la vertenza fino a quel punto era Pierluigi, il quale diceva di aver perso molta fiducia nei suoi rappresentanti, sia a livello locale che nazionale — questa è una distinzione presentata dalla maggior parte degli intervistati — ma di sperare ancora nell'operato dei singoli rappresentanti locali che portavano avanti la battaglia per i lavoratori, affermando che '[...] la persona vale più della federazione del sindacato a cui appartiene' (Pierluigi, 33 anni, AST).

La distinzione tra locale e nazionale va intesa in un rapporto di potere che spesso vede i rappresentanti locali del sindacato fare da mediatori tra direttive nazionali e questioni relative al posto di lavoro, cercando di alleviare i conflitti tra le parti quando questi si presentano, e di sfruttare a proprio vantaggio le rotture inconciliabili. Ad esempio, Pierluigi non condivideva la stessa

ideologia e opinioni politiche di FIOM, ma considerava Stefano, uno dei più attivi delegati della CGIL una persona che meritava la sua fiducia, che si dedicava alla causa dei lavoratori senza riserve, e gli era grato, anche se non era il suo rappresentante diretto.

Le storie personali dei quattro interlocutori erano piuttosto simili. Fino a qualche anno prima Giacomo lavorava in un negozio, guadagnando circa 1.000 euro al mese e quando gli fu offerta la possibilità di lavorare come addetto alle pulizie industriali presso l'acciaieria per una piccola impresa appaltatrice, lasciò il lavoro precedente senza guardarsi indietro. In pochi anni riuscì a ottenere un contratto a tempo indeterminato in AST, una qualifica specialistica nel reparto a freddo che gli ha permesso di contare su uno stipendio fisso, sposarsi e accendere un mutuo per l'acquisto di una casa. Anche Pierluigi e Gianni avevano vissuto lo stesso percorso ed entrambi sottolineavano la stabilità economica offerta dal lavoro in AST, con uno stipendio mensile medio di 1.600 euro.

Per questo gruppo di lavoratori, la difesa della sicurezza economica era connessa a quella del mantenimento dei volumi di produzione e molti erano riluttanti nell'accettare la 'buonuscita', un compenso offerto dall'azienda per il licenziamento che ammontava tra i 60.000 e gli 80.000 euro, considerando che la diminuzione dei lavoratori avrebbe minato la possibilità di combattere le future battaglie che si sarebbero inevitabilmente venute a creare contro il ridimensionamento del sito produttivo. Essi erano consapevoli di essere l'aristocrazia operaia ternana avendo acquisito nel tempo diritti e salari che oggi erano messi in discussione. Questo era anche il motivo che spingeva Francesco a sentirsi parte della lotta: voleva garantire un futuro all'acciaieria, anche se probabilmente il suo contratto non sarebbe stato rinnovato. Tuttavia, se avessero chiuso tutto il reparto a caldo come temuto e non solo metà come annunciato nel nuovo piano industriale che prevedeva lo spegnimento di uno dei due forni, si sarebbero trovati costretti a lasciare Terni in cerca di nuove opportunità di lavoro, consapevoli che fuori dalla fabbrica, la città non avrebbe offerto loro un altro lavoro altrettanto ben remunerato.



Fig. 3 e 4 Esterno e interno di uno di un gazebo di uno dei due picchetti dei lavoratori delle ditte terzi.

A pochi metri di distanza dal picchetto degli operai AST si trovava il gazebo degli operai di una delle 'ditte terzi' cioè le ditte appaltate ad AST che svolgevano mansioni di manutenzione, pulizia, logistiche e non erano direttamente coinvolte nella produzione dell'acciaio. Tra queste va menzionata ILSERV, la più grande ditta in appalto in AST di proprietà della multinazionale HARSCO che al tempo della ricerca impiegava circa 200 lavoratori. Gli operai di quest'azienda erano generalmente tra i 40 e 50 anni, erano stati impiegati meno di venti anni prima con un contratto a tempo indeterminato e uno stipendio più basso rispetto agli operai AST. A differenza di questi ultimi, avevano famiglie più numerose con figli adolescenti e mutui avviati da circa un decennio. Gli operai ILSERV erano in sciopero in supporto agli operai AST, e per

difendere il taglio del costo dei contratti alle ditte in appalto voluto dall'AD che avrebbe avuto un effetto su loro salario, essi temevano che una nuova ditta appaltatrice sarebbe potuta subentrare ad ILSERV e impiegare operai immigrati offrendo loro stipendi inferiori.

'Se ero rumeno potevo lavora' per mille euro al mese ma so' italiano e non è abbastanza per lo stile di vita che abbiamo' (Gianni, 42 anni, ILSERV).

La loro valutazione era che si trovavano in un'età difficile per cercare un nuovo lavoro e non potevano lavorare per un salario inferiore a quello su cui avevano pianificato la loro vita. La possibilità di lavorare in fabbrica gli dava la possibilità di vivere a Terni, un'interdipendenza difficile da dissolvere e costruita nel tempo grazie alla trasformazione e specializzazione dell'impiego offerte e richieste dall'azienda per il proprio sviluppo. Comunque, molti erano favorevoli alla buonuscita riservata solo agli operai AST e se gliela avessero offerta l'avrebbero presa e investito il capitale in loco. A differenza dei lavoratori AST, più motivati e sempre pronti a organizzarsi, i lavoratori delle ditte terzi erano più rassegnati e pronti al peggio. A testimonianza di ciò, avevano appeso davanti agli uffici del personale di HARSCO un manichino con la tuta da lavoro di ILSERV e deposto dei fiori ai suoi piedi a simboleggiare la condanna a morte che l'azienda gli avrebbe inflitto licenziandoli.

Se i lavoratori delle ditte terzi si consideravano di 'serie B' gli altri operai in imprese più piccole parlavano di sé stessi come lavoratori di 'serie C'. I datori di lavoro più piccoli, proprio come ILSERV, non erano in condizioni di lavorare ma, a differenza di questa, a causa delle loro attività e della loro capacità occupazionale non potevano usufruire della rete di sicurezza sociale, e perciò ebbero grandi difficoltà nel pagare gli stipendi, soprattutto quelli dei due mesi in cui ci fu il blocco totale della produzione. Inoltre, come riferito da alcuni dei loro dipendenti, le attrezzature e i macchinari mobili delle piccole imprese, che non lavorano solo per AST, si trovavano all'interno dello stabilimento e non potevano essere utilizzati altrove, se necessario.

I lavoratori delle ditte in appalto più piccole, che impiegavano da meno di dieci anni circa 40 lavoratori, non avevano un picchetto di riferimento ed erano solo marginalmente coinvolti nella lotta. I loro accordi di lavoro andavano da contratti rinnovabili a breve termine da tre a sei mesi, a volte fino a quattro anni, a quelli permanenti, con orari di lavoro variabili. La maggior parte dei lavoratori non erano iscritti al sindacato e non avevano delegato a

cui rivolgersi in caso di contenziosi con l'azienda, ed erano spesso soggetti alla corsa al ribasso operata dal datore di lavoro atta a offrire ad AST l'appalto più conveniente risparmiando sui salari. I dati raccolti suggeriscono (come confermato da un delegato Fiom) che, in particolare dopo la crisi finanziaria e le successive misure adottate dall'ultimo governo Berlusconi, le imprese in appalto più piccole sono state costrette a ridurre i tempi e la forza lavoro. Ciò ha costituito una preoccupazione particolare per i sindacalisti che erano attivamente impegnate nel far rispettare alle piccole imprese le norme in materia di salute e sicurezza, in particolare durante la 'fermata' (la pausa estiva di manutenzione), quando la maggior parte della forza lavoro AST non era presente ed erano più che altro le aziende in appalto a operare all'interno dello stabilimento.

Come dimostrato dal contesto osservato, gli operai ILSERV si preoccupavano molto della 'concorrenza sleale' costituita dai lavoratori immigrati non qualificati. Temevano, infatti, che le piccole imprese, facendo affidamento su una forza lavoro più economica potessero sostituire le ditte in appalto più grandi proponendo ad AST contratti più convenienti. Mirko, un operaio delle ditte terzi, parlava dei lavoratori immigrati come persone 'abitate' a lavorare più ore per uno stipendio più basso, e pronte a scendere a compromessi in materia di salute e sicurezza. Quando lo intervistai, nel gennaio 2015, erano passati esattamente 20 anni da quando era stato assunto. Suo nonno, padre, e fratello sono, o erano, tutti operai dell'acciaieria e affermava di aver ottenuto il suo lavoro attraverso i sindacati. Mirko era scettico riguardo l'inclusione dei lavoratori immigrati nella lotta, nonostante questi costituivano un numero significativo nella forza lavoro delle ditte in appalto.

'I lavoratori non italiani che vengono da paesi con una situazione più disastrosa di quella italiana, hanno già rinunciato ai loro diritti di lavoratori [...]. Per paura di essere licenziato, io stesso devo abbassare al loro livello i miei standard per quanto riguarda i diritti [...] Li considero certamente degni di avere un lavoro, ma sono persone che hanno già scelto la via dell'accettazione [...] e che potrebbero influenzare coloro che lavorano accanto a loro. Non c'è razzismo nei loro confronti, ma verso il loro modo di pensare capitalistico, di cui ci siamo resi conto solo ultimamente' (Mirko, 40 anni, ILSERV).

Il punto di vista di Mirko va messo a confronto con quello dei lavoratori immigrati come Rishi e Arjun, venuti in Italia dall'India per trovare stabilità economica e mantenere le loro famiglie anche nel loro paese d'origine. La partecipazione di Rishi e Arjun alla lotta, come quella di altri lavoratori immigrati era molto marginale perché credevano che essendo impiegati in piccole imprese in appalto e subappalto non avevano alcun peso decisionale, e volevano che lo sciopero si concludesse quanto prima per poter tornare al lavoro poiché non potevano usufruire della cassa integrazione, non ricevevano stipendio e non potevano fare affidamento su una rete di supporto familiare come i lavoratori italiani. La paura maggiore dei lavoratori immigrati intervistati era che si sarebbe trovato un accordo per salvaguardare i lavoratori ternani, mentre loro sarebbero stati i primi a essere licenziati. Molti di loro erano impiegati con contratti precari in piccole aziende operanti nella logistica e nelle pulizie dentro la fabbrica, guadagnavano meno dei lavoratori di AST e ILSERV, avevano figli preadolescenti e vivevano in affitto.

Rishi, 32 anni, indiano era arrivato in Italia nel 2004 dopo essersi sposato con una ragazza indiana che viveva già a Terni. Dopo alcuni lavori precari come falegname fu assunto nel 2006 attraverso un'agenzia interinale, da una piccola ditta multiservizi che operava in AST impiegando circa 30 lavoratori, principalmente migranti provenienti dall'India e dell'est Europa. All'epoca aveva un contratto a tempo indeterminato, ma l'orario di lavoro veniva deciso settimanalmente insieme al datore di lavoro per una media di 40 ore settimanali e guadagnava uno stipendio mensile di 1100 euro. La tredicesima era suddivisa per tutto l'anno, per un totale mensile che non superava i 1.300 euro. Il suo collega Arjun, 36 anni, era stato assunto lo stesso giorno dalla stessa azienda, e con lo stesso contratto. Arjun era arrivato in Italia nel 2005 per seguire suo fratello, e durante la nostra prima intervista mi mostrò alcune foto della sua città, Bihar. Quando Arjun parlava dell'India, diventava spesso nostalgico, poiché l'unica volta che era tornato era per incontrare sua moglie, pochi giorni prima del loro matrimonio combinato. Dopo il matrimonio si erano subito spostati a Terni dove hanno avuto una figlia che al tempo aveva quattro anni. Arjun mi parlò di ciò che avrebbe fatto se avesse capitale da investire, per esempio se avesse potuto ricevere la buonuscita:

‘Se ora vincessi 100.000 euro o se ci fosse la possibilità di ottenere la buonuscita, la prenderei. Vorrei tornare in India e vivere una bella vita, magari aprire un ristorante’ (Arjun, 36 anni, lavoratore di ditte terzi).

Rishi, invece, sosteneva che in India avrebbe trovato un lavoro piuttosto rapidamente, tuttavia,

‘[...] l’Italia ha cambiato la mia mentalità. In India è facile trovare un lavoro, ma lo stipendio è probabilmente inferiore a 100 euro. Qui fumo un pacchetto di sigarette al giorno, quindi metà dei soldi che guadagnerei in un giorno andrebbe a finire in sigarette, e poi cosa mangerei? La mia mentalità è cambiata’ (Rishi, 36 anni, lavoratore di ditte terzi).

Gli standard di vita dell'Italia non sarebbero compatibili con gli stipendi indiani, e se avesse un capitale come quello della buonuscita li avrebbe investiti a Terni aprendo in un piccolo negozio di generi alimentari. Inoltre, per suo figlio di dieci anni, nato in Italia, tornare improvvisamente in India sarebbe stato problematico.

Erano entrambi iscritti al sindacato che li aveva aiutati con il visto e la dichiarazione dei redditi, e l'unica volta che avevano visto un'espressione della mobilitazione dei lavoratori di Terni è stato quando alcuni colleghi avevano mostrato loro i video di YouTube della vertenza del Magnetico. Non erano mai presenti ai picchetti ma solo alle assemblee e all'occupazione dell'autostrada, ed entrambi ritenevano che la controversia non li riguardasse affatto; Rishi in particolare sentiva di non avere voce in capitolo nell'accordo, in quanto si trattava solo di un accordo tra AST e il suo datore di lavoro.

Quando la lotta si intensificò, e lo sciopero fu prolungato per settimane i due si trovarono in condizioni economiche difficili, essendo i soli a percepire uno stipendio nelle rispettive famiglie ed erano attivamente alla ricerca di un lavoro part-time pagato in nero, in attesa che lo sciopero finisse. Inoltre, il loro timore principale era che le piccole aziende come quella per cui lavoravano sarebbero state eliminate per prime, mentre i lavoratori AST e ILSERV sarebbero stati risparmiati, e impiegati al loro posto, lasciandoli senza lavoro. Questo era esattamente ciò che preoccupava Mirko e i lavoratori ILSERV, sebbene a parti inverse. Quando ThyssenKrupp e sindacati raggiunsero un accordo la

ditta per cui lavoravano non li licenziò ma ridusse loro lo stipendio per far fronte al nuovo accordo con AST.

L'ultimo gruppo di lavoratori che va menzionato sono gli impiegati, i quali erano maggiormente presenti davanti alla prefettura ma presidiavano anche i cancelli della fabbrica dove si confrontavano spesso con gli operai, i quali ritenevano che ci fossero troppi impiegati, e credevano che il loro numero andasse ridotto:

‘Siamo un parcheggio... abbiamo quattro manager in una ditta in subappalto di 400 persone. In un'azienda con la stessa forza lavoro, il rapporto è di sette operai ogni due impiegati, qualcosa del genere; siamo molto al di sopra di questo. Dopo il 2008, tutto è cambiato: sempre più operai sono diventati impiegati e non sapevamo come riempire i turni in officina. Non dico che devono licenziarli, ma portarli giù dagli uffici e riportarli in officina’ (Lucio, 55 anni, AST).

Inoltre, gli operai temevano che la percepita compattezza del fronte potesse essere minata dagli impiegati che volevano tornare al lavoro, i quali infatti spingevano per una risoluzione veloce imputando alla CIGL-FIOM (il sindacato più presente fra gli operai) un atteggiamento anacronistico nei confronti dell'azienda, e allo stesso tempo incapace di costruire un'offensiva seria avendo ‘costruito un ambiente da sagra’ (Fabio, 37 anni, impiegato AST) con i gazebo fuori dai cancelli, e denunciavano un limitato spazio d'azione contro la multinazionale.

Molti impiegati erano comunque attivi nel presidiare la prefettura e il consiglio comunale, presentandosi alle riunioni e ai picchetti. Essi riconoscevano che gli operai erano quelli che rischiavano di più se la contrattazione fosse andata tutta a favore dell'azienda e se si fosse ricorso a licenziamenti senza compenso, essendo quelli meno qualificati e meno in grado di essere reimpiegati altrove. Alcuni impiegati erano figli e figlie di ex-operai, avevano vissuto le lotte operaie in famiglia e sentivano un legame stretto con la fabbrica. Questo era il caso di Mara, figlia di un operaio in pensione impiegata da ASPASIEL, la ditta consociata ad AST che ne gestisce il data center e servizio informatico. Mara fu selezionata tra i migliori studenti dell'ultimo anno del suo istituto tecnico per fare uno stage presso l'acciaieria, 24 anni prima. In

seguito, fu assunta in una posizione a tempo pieno e da allora ha sempre lavorato in acciaieria. Si sentiva molto legata al suo lavoro, che le aveva permesso di assicurarsi una solida posizione economica e comprare una casa. Mara era una forte sostenitrice della causa operaia e il fatto di non avere famiglia o figli le permetteva di impegnarsi nelle azioni collettive a tempo pieno. Si era infatti unita agli operai nella delegazione che si è recata a Bruxelles e Roma, aveva preso parte a iniziative di sensibilizzazione, come portare uno striscione in cima a un monte alle porte di Terni, visibile quando si entra in città, per aumentare la copertura mediatica della vicenda. Mara più che sul mancato impegno degli impiegati nella lotta lamentava la mancanza di coinvolgimento delle donne durante le azioni:

‘Le donne ai picchetti sono impiegate, ma non ci sono donne operaie, altrimenti sarebbe stato diverso. Ma sono tutte impiegate, e sono stanche di stare a casa, e sono stanche di lottare per coloro che rimangono a casa; vogliono tornare al lavoro, e non vedono il quadro generale’ (Mara, 44 anni, impiegata AST).

Le donne sono infatti presenti solo tra gli impiegati, e durante il lavoro sul campo ho potuto intervistarne solamente tre. Tra queste c'era Teresa che, a differenza di Mara, era più a contatto con la produzione dell'acciaio, essendo impiegata direttamente da AST. Teresa non aveva lo stesso legame con le acciaierie che aveva Mara, tramandato in famiglia da generazioni. Era infatti entrata in fabbrica nei primi anni 2000 con uno stage promosso da un'istituzione locale e in seguito fu assunta. Dopo aver lavorato i primi anni senza progressione di carriera si sentiva assorbita da un sistema che riteneva non la valorizzasse e per cui non valeva la pena lottare e parlava di ‘dicotomie assolute e insolubili’ (Teresa, 34 anni, impiegata AST) tra gli impiegati e gli operai, accusandoli di concepire l'acciaieria come una costante del tessuto economico e sociale ternano, incapaci di pensare a un futuro in cui la fabbrica poteva essere chiusa definitivamente. Inoltre, incolpava i sindacati di non essere in grado di creare coesione tra le due parti. ‘Gli operai, ad esempio, non sanno che noi impiegati guadagniamo meno di loro’ (Teresa, 34 anni, impiegata AST). A riprova di ciò gli impiegati furono quelli più riluttanti a licenziarsi volontariamente e prendere la buonuscita.

Nel gennaio 2015, dopo la firma dell'accordo il numero di esuberanti previsti per gli impiegati dall'azienda non era ancora stato raggiunto e molti rischiavano di essere demansionati e di diventare operai nel reparto a freddo.

#### 4. Conclusione

Come nota conclusiva si può affermare che la divisione del fronte operaio riconducibile a differenze generazionali, alla storia personale dei singoli individui, all'esperienza di lotta sindacale e alla posizione nel processo di produzione si fa molto più evidente nel momento in cui la difesa dell'impiego si sposta al di fuori della fabbrica in un terreno di confronto pubblico. Alla luce dei dati presentati, è la posizione che i lavoratori hanno nel processo produttivo a generare le maggiori differenze fra i tre gruppi di lavoratori delle acciaierie ternane nel periodo specifico che si possono riassumere come segue:

I lavoratori direttamente impiegati da AST consapevoli di essere l'aristocrazia operaia ternana si sentivano protagonisti della lotta, volevano garantire un futuro all'acciaieria, ma al tempo stesso consideravano la possibilità di lasciare Terni in cerca di nuove opportunità di lavoro, consapevoli che fuori dalla fabbrica, dove si erano affermati professionalmente ed emancipati economicamente, la città non avrebbe offerto loro un altro lavoro altrettanto ben remunerato.

I lavoratori delle ditte in appalto dovevano confrontarsi con due aziende multinazionali, il che raddoppiava la loro paura di perdere il lavoro, spingendoli a rappresentare la loro condizione come quella di un manichino impiccato e sentivano la minaccia dei lavoratori immigrati che a loro avviso erano disposti a lavorare per salari più bassi. A loro volta, i lavoratori immigrati percepivano una minaccia per le loro condizioni di lavoro e di vita per gli stessi motivi. Non si sentivano parte della lotta e non percepivano di far parte dell'incarnazione dell'industrialismo delle acciaierie su cui la comunità si era affidata per così tanto tempo, ma piuttosto si sentivano facilmente rimpiazzabili per fare spazio a chi poteva rivendicare la propria appartenenza alla classe operaia locale.

Gli impiegati erano meno coinvolti degli operai anche se in alcuni casi erano connessi alla tradizione operaia che modellava non solo la loro militanza ma

anche la loro identificazione con la lotta. Tuttavia, erano più propensi a chiedere la buonuscita consapevoli di poter investire la propria professionalità in altri settori anche in loco.

Queste differenze e le conseguenze che generano durante la mobilitazione dei lavoratori, si possono interpretare seguendo Carrier (1992), con una crescente alienazione nell'ambito produttivo del lavoro industriale che può essere ricondotta, rifacendosi a Mauss, a una generale differenziazione della vita in aspetti sociali e aspetti economici, e una distinzione fra aspetti centrali e periferici del sé. I primi costituiti da ciò che le persone considerano cose reali, interne e in continuità con l'individuo, e questa inalienabilità del sé è parte integrante di identità e relazioni inalienabili, come la famiglia, la nazionalità, il genere. Mentre la periferia è fatta di attributi meno integrali, relativi alle singole prestazioni rispetto a compiti specifici e transitori. Tale parte del sé diventa rilevante nelle relazioni tra individui che decidono, più o meno liberamente, di compiere determinate azioni secondo determinate regole e standard, come avviene nel contesto lavorativo. All'interno di queste relazioni, gli individui vivono la sfera interpersonale in maniera autonoma, non relazionale, bensì indipendente ed è dentro questo quadro teorico che si può leggere lo spostamento del conflitto dall'esterno dei blocchi sociali all'interno alla psicologia del singolo lavoratore coinvolto solo marginalmente nel conflitto di classe.

### Bibliografia

- Beynon, H. (1973). *Working for Ford*. London: Allen Lane.
- Blim, M. (1990). *Made in Italy: Small-Scale Industrialisation and Its Consequences*. New York: Praeger Publishers.
- Bonelli, F. (1975). *Lo sviluppo di una grande impresa in Italia. La Terni dal 1884 al 1962*. Torino: Einaudi.
- Bonilla, Y. (2010). Guadeloupe is ours. *Interventions*, (1)12, 125-137.
- Burawoy, M. (1979) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Canali, G. (2004). *Operai, antifascisti e partigiani a Terni e in Umbria*. Perugia: CRACE.
- Capello, C. (2020). *Ai margini del lavoro. Un'antropologia della disoccupazione a Torino*. Verona: Ombre Corte.

- Carbonella, A. (2014). Labor in Place/Capitalism in Space: The Making and Unmaking of a Local Working-class on Maine's Paper Plantation. In *Blood and Fire Toward a Global Anthropology of Labor*, (a cura di) Carbonella, A. and Kasmir, S. (eds.), New York Oxford: Berghahn Books.
- Carniani, M. (2009). Operai al lavoro. Rappresentazioni, relazioni, pratiche, in *Operai senza classe. La fabbrica globale e il nuovo capitalismo: un viaggio nella ThyssenKrupp acciai speciali di Terni* (a cura di) Cristofori, C., Milano: FrancoAngeli.
- Carrier, J. (1992). Emerging alienation in production: A Maussian History. *Man*, 27(3), 539-558.
- Covino, R., Papuli, G. (1998). *Le Acciaierie di Terni*. Milano: Electa.
- Cristofori, C. (2009). *Operai senza classe. La fabbrica globale e il nuovo capitalismo: un viaggio nella ThyssenKrupp acciai speciali di Terni*. Milano: FrancoAngeli.
- D'Aloisio, F. (2003). *Donne in tuta amaranto. Trasformazione del lavoro e mutamento culturale alla FIAT-SATA di Melfi*. Milano: Edizioni Angelo Guerini e Associati.
- D'Aloisio, F.(2014) *Vita di fabbrica. Decollo e crisi della Fiat Sata di Melfi nel racconto di Cristina*. Milano: Franco Angeli
- D'Aloisio, F.(2015). Conflitti del lavoro, lavoro in conflitto. *EtnoAntropologia*, 3 (2), 93-106
- D'Aloisio, F. E Ghezzi, S. (2016). Antropologia della crisi. Prospettive etnografiche sulle trasformazioni del lavoro e dell'impresa in Italia. Torino: L'Harmattan Italia.
- Ghezzi, S. (2007). *Etnografia storica dell'imprenditorialità in Brianza. Antropologia di un'economia regionale*. Milano: Franco Angeli.
- Gibellieri, E. (2004). Le prospettive della siderurgia europea a due anni dalla fine della Ceca e i suoi riflessi sulla situazione delle Acciaierie di Terni. *Umbria Contemporanea*, 2(3), 34-44.
- Giustinelli, F. (2004). L'altra faccia dell'industrializzazione. *Umbria Contemporanea*, 2(3), 7-21.
- Goddard, V. (1996) *Gender, Family and Work in Naples*. Oxford, England: Berg.
- Goddard, V. e Narotzky S. (2017). *Work and livelihoods: History, Ethnography and Models in times of crisis*. New York: Routledge.
- Gonzalez-Polledo, E. e Sabaté Muriel, I. (2019). Flexible Industrial Work in the European Periphery: Factory Regimes and Changing Working-Class Cultures in the Spanish Steel Industry. *Anthropology of Work Review*, 1, 15-24.
- Hannerz, U., (1992). *Esplorare la città. Antropologia della vita urbana*. Bologna: il Mulino.
- India, T. (2017a). *Antropologia della deindustrializzazione. Il caso della Fiat di Termini Imerese*. Firenze: Editpress.
- India, T. (2017b), Il processo di deindustrializzazione della FIAT. *Archivio Antropologico Mediterraneo on line*, 19 (2), 151-160.
- Kasmir, S. (2005). Activism and Class Identity: the Saturn auto Factory Case. In *Social movement an anthropological reader*, (a cura di) Nash, J. Oxford: Blackwell Publish.

- Low, S. M., Lawrence-Zúñiga, D. (2003). *Anthropology of space and place: Locating culture*. Hoboken (NJ): Wiley-Blackwell.
- Mandel, E., (1992). The international debate on long waves of capitalist development: an intermediary balance sheet. In *New Findings in Long-Wave Research*, (a cura di) Kleinknecht, A., Mandel, E., Wallerstein, I. London: MacMillan Press,
- Marcelli, R. (2014). Terni. La città e la sua fabbrica. In *Terni e Bilbao città europee dell'acciaio*, (a cura di) Cristofori, C. Milano: FrancoAngeli.
- Mollona, M (2009). *Made in Sheffield: An Ethnography of Industrial Work and Politics*. New York : Berghahn.
- Patalocco, W. (2013). *ThyssenKruppen, i tedeschi alle acciaierie di Terni*. Terni: Morphena Editrice.
- Portelli, A. (1985). *Biografia di una città: storia e racconto: Terni 1830-1985*. Torino: Edizioni Einaudi.3
- Portelli, A. (1991). *The Death of Luigi Trastulli and Other Stories*. New York: State University of New York Press.
- Portelli, A. (2005). Memoria e globalizzazione: la lotta contro la chiusura degli acciai speciali a Terni, 2004-2005. *Quaderni storici*, 120 (3), 735-752.
- Portelli, A. (2008). *Acciai Speciali Terni, la ThyssenKrupp, la globalizzazione*. Roma: Donzelli Editore.
- Portelli, A. (2017). *La città dell'acciaio. Due secoli di storia operaia*. Roma: Donzelli Editore.
- Rimoldi, L. (2017). *Lavorare alla Pirelli-Bicocca. Antropologia delle memorie operaie*. Bologna: CLUEB.
- Saltalippi, M. (2022a) Lo sciopero del 2014 alle acciaierie AST-Thyssenkrupp di Terni tra egemonia sindacale e forme alternative di lotta. In *Laboratorio oltre la metropoli. Per un'antropologia pubblica della provincia industriale italiana*, (a cura di) Pusceddu, A.M., Ravenda A.F., Firenze: Editpress.
- Saltalippi, M. (2022b) Scenari futuri del lavoro e nuovi orizzonti di lotta alle acciaierie di Terni. *EtnoAntropologia*, 10 (1), 65-84.
- Siniscalchi, V., (2021). Spazi economici, spazi dell'impresa. In *Antropologia delle imprese. Lavoro, reti, merci*, (a cura di) Massimiliano Mollona, M., Papa, C., Redini, V., Siniscalchi, V. Roma: Carocci Editore.
- Turner, C. (1999). *Japanese Workers in Protest: An Ethnography of Consciousness and Experience*. Berkeley: University of California Press.
- Yanagisako, S. (2002). *Producing Culture and Capital: Family Firms in Italy*. Princeton: Princeton University Press.