

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE
FACOLTA' DI MEDICINA E CHIRURGIA**

**CORSO DI LAUREA SPECIALISTICA IN
SCIENZE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DELLA PREVENZIONE**

**a.a. 2006-2007
1° anno**

RELAZIONE Prof. Favero

STUDENTE

Daniela Bais

1



MITI E RITI NELLA COMUNITA' DEI PORTUALI TRIESTINI

Una cultura che sta morendo

Introduzione: le ragioni della scelta

Nel 2001 mi laureai in sociologia presso l'Università degli Studi di Urbino con una tesi intitolata "Organizzazione e vite di lavoro: uno studio delle trasformazioni nel porto di Trieste dal 1945 ad oggi.". Ritornando con il pensiero al momento in cui pensai di presentare la tesi, ricordo che mi aveva stimolato lo studio di un lavoro tradizionale di cui si sapesse poco. Ero alla ricerca di qualche cosa che mi incuriosisse e che al contempo mi consentisse di sostenere, sulla base di rilevazioni empiriche, che, in un'epoca in cui il lavoro subisce continue trasformazioni, le cui conseguenze si traducono in ipotesi più o meno pessimistiche, esistano settori lavorativi dove il ritmo e le ripercussioni delle innovazioni si manifestano in tempi e con modalità che sfuggono all'osservazione immediata, proprio in ragione della perdita delle loro origini nel tempo storico e della caratterizzazione tradizionale delle mansioni esercitate.

L'occasione si presentò casualmente, per motivi di lavoro. Nel 1998 mi era stata affidata un'indagine ricognitiva sulle attività che si svolgono nell'ambito del porto di Trieste, con l'obiettivo di pianificare un programma di prevenzione e vigilanza sull'igiene e la sicurezza del lavoro. L'impatto iniziale, al di là delle caratteristiche rilevanti per il mio lavoro, rese subito evidente con estrema chiarezza che in quell'ambiente le logiche di interpretazione dei fenomeni e le relazioni tra i diversi soggetti sono molto complesse e che l'approccio dall'esterno ad un contesto così chiuso e particolare presenta notevoli difficoltà. Di fronte a tale complessità è scattato un elemento soggettivo di curiosità e il desiderio di comprendere i motivi per cui quell'ambiente si presenta così diverso dagli altri. In quella prima fase il quadro si presentava piuttosto indeterminato: coglievo alcuni spunti degni di approfondimento, ma non sapevo se fosse praticamente fattibile uno studio sul campo. Oltre a ciò, avevo coscienza della "delicatezza" di indagine in un settore caratterizzato da



conflittualità evidenti e da sempre oggetto di un dibattito, anche aspro, coinvolgente le maggiori istituzioni cittadine, le rappresentanze industriali e i lavoratori. In corso d'opera compresi anche le difficoltà che possono insorgere durante uno studio di questo tipo, per la difficoltà di conservare un atteggiamento valutativo nella conduzione dell'indagine e soprattutto nelle conclusioni.

C'è un altro motivo che mi aveva indotto ad affrontare questo studio ed è una componente affettiva della scelta: sono nata e vivo a Trieste, una bellissima città sul mare a cui il porto fa da cornice. Senza il porto Trieste non sarebbe quella che è. Chi vive sul mare, in qualunque posto del mondo, è inevitabilmente affascinato da esso e profondamente legato a tutto ciò che lo riguarda.

Nel periodo della ricerca ho conosciuto tanti uomini e tante storie diverse, ma ho scoperto soprattutto la grande disponibilità dei portuali ad aiutarmi lungo tutto il percorso, a cominciare dall'accettazione nell'ambiente. Molto probabilmente il lavoro che svolgo e le relazioni che mantengo nell'ambiente sindacale hanno contribuito ad abbassare le resistenze e forse sono stata aiutata dal fatto di essere una donna che ha deciso di cimentarsi con le logiche di un ambiente totalmente maschile. Ma a me piace pensare che questo lavoro è stato possibile perché può portare, con tutti i suoi limiti, un contributo di conoscenza a chi pensa che il lavoro sia ancora, come è sempre stato, una componente insostituibile nell'esperienza di vita delle persone e nelle relazioni sociali. In questa monografia riassumo, cercando di valorizzarli, quei contenuti dello studio che si prestano a essere "visti" con l'occhio antropologico.

Soggetti

La figura del lavoratore portuale è antica quanto la storia dei trasporti marittimi e dei porti, che nel corso del tempo hanno rappresentato il luogo dove si incontrano persone e si scambiano merci e culture, contribuendo alla costruzione della civiltà mediante la comunicazione e la trasmissione di esperienze. Il lavoro portuale si è evoluto nei secoli

sulla base di usi e consuetudini locali, giungendo a una regolamentazione giuridica appena agli inizi del Novecento, in virtù soprattutto delle prime rivendicazioni sindacali.

Le modificazioni del lavoro e le conseguenti ripercussioni sociali e organizzative, che hanno implicato una riconsiderazione delle culture lavorative, devono essere collocate nel contesto storico in cui sono sorte e in cui hanno operato, dando particolare rilievo ai momenti conflittuali e di crisi che hanno rappresentato i confini e i limiti delle trasformazioni intervenute.

La Compagnia portuale di Trieste è il principale soggetto lavorativo collettivo a carattere cooperativistico. Negli anni Settanta contava tremila soci in regime di monopolio, oggi ne sono rimasti ottanta, inseriti nell'organizzazione concorrenziale. Restano però vivi il senso di appartenenza ad una comunità ed il comune sentire rispetto all'ormai inevitabile morte della comunità stessa.

Metodi

Ho raccolto ventidue testimonianze di portuali che hanno lavorato al porto dal secondo dopoguerra ad oggi, registrandole. I nomi riportati sono tutti pseudonimi. Le interviste sono state impostate in modo non strutturato, per consentire a ognuno di raccontare i fatti e le circostanze che gli sembravano più rilevanti. L'intervista iniziava con un invito a raccontare la propria vita lavorativa e i motivi o le cause che avevano determinato la condizione di lavoratore portuale. Nel corso del racconto intervenivo per chiedere spiegazioni, per invitare a un maggiore approfondimento dell'argomento o per proporre l'espressione delle proprie opinioni su argomenti che la maggioranza degli intervistati aveva trattato, al fine di poter procedere in seguito alle debite comparazioni. Le testimonianze dei portuali che hanno partecipato alla ricerca appartengono a un mondo limitato e particolare: in quel mondo i lavoratori intrattengono rapporti e si legano tra loro in forme di cui si va sempre più perdendo il senso, caratteristico delle organizzazioni corporative. L'articolazione concettuale è difficile, perché l'ambiente del porto trattiene negli attuali modi di lavoro le tradizioni, ma anche i miti, di un modo di intendere il lavoro che non esiste più e che non è



nemmeno riproponibile. I portuali vivono in un mondo a parte e fanno storia a sé, con la loro concretezza e il loro perduto senso di fatalità. Il mestiere rappresenta un punto d'onore in quanto strumento di appartenenza e quindi di separazione tra “noi” e “gli altri”.

La funzione simbolica del porto e l'immaginario collettivo

Nel linguaggio comune e figurato la definizione di porto supera i concetti oggettivi che lo rappresentano come bene economico, area geografica, anello della catena del trasporto marittimo. Il porto, da un punto di vista culturale e antropologico è un luogo di arrivo e allo stesso tempo un rifugio per i naviganti, dando luogo all'idea di meta, di conclusione, ma anche di luogo sicuro. Si usa dire che un affare è stato portato in porto oppure si parla di porto di salvezza, ma tutte le definizioni, dalle più semplici alle più raffinate, prese singolarmente, non rendono sufficientemente merito alla potenza che questa parola racchiude nell'immaginario collettivo. La letteratura, la poesia, le arti figurative, la scienza, la tecnica e la politica hanno saputo utilizzare il porto sia per evocare nobili sentimenti che per promuovere propagande ideologiche aventi fine specifico. Nella prima accezione d'uso ritroviamo diversi brani letterari e poesie che esaltano il porto come luogo naturale, simbolo delle città affacciate sul mare. Il carattere romantico è in questo caso prevalente in quanto il porto si sovrappone al mare, soggetto romantico per eccellenza e simbolo di massa¹.

“Il mare è molteplice, è in movimento, ha una sua profonda coesione.[...] Il mare ha una voce, estremamente mutevole, che non tace mai. E' una voce che risuona di mille voci. Crediamo che esprima pazienza, dolore, collera; ma soprattutto impressionante è la sua tenacia. Il mare non riposa mai.[...] il mare non si disperde, né scompare di tempo in tempo: è sempre là. Esso dà compimento al più grande e sempre vano desiderio della massa, al desiderio di perdurare.

¹ cfr. E. Canetti, 1981, pp. 96-98.



Il mare può contenere tutto e non si riempie mai. [...] il mare è profondamente mutevole nelle sue passioni: ma quieto o minaccioso, o prorompente in tempesta, esso è pur sempre presente. Si sa dove si trova, la sua sede è palese, non celata. [...] Il suo mistero non consiste nella sua subitaneità, bensì nel suo contenuto. La vita multiforme che lo riempie, gli è peculiare come la sua evidente costanza. [...]

Ha una sola lingua, uguale dovunque. Si può dire che nessun uomo sia escluso dal mare. [...] E' tuttavia l'esempio di una umanità in sé quietata, che tutto comprende e nella quale sfocia ogni vita.”

In questa suggestiva descrizione di Canetti, il mare assume di volta in volta il significato di molteplicità, attività, presenza costante e durevolezza, passione, vita e umanità. Il porto lo racchiude e diventa così l'elemento che rende disponibile e apprezzabile tutto quello che il mare rappresenta. Se ci soffermiamo in particolare sugli ultimi passaggi della prosa, troviamo in essi l'elemento simbolico più distintivo del porto: la condensazione degli uomini e delle loro culture. Ciò che contraddistingue le persone che vivono in una città sede di porto è la dimestichezza a confrontarsi e a trattare con culture diverse, anche se questo non avviene sempre e necessariamente in termini positivi.

Nell'immaginario collettivo pesano i messaggi più o meno espliciti che si ricavano dalla letteratura, dalla poesia e dalle arti figurative. Attraverso le produzioni figurative e letterarie viene diffuso a livello collettivo lo stereotipo del lavoratore portuale, fondato soprattutto sull'immagine della forza fisica e della temerarietà. Non è facile comprendere se ciò sia frutto di una scelta consapevole o se l'elemento caratterizzante la forza e la prestanta fisica vada ricondotto a una funzione simbolica di carattere più generale. Un altro elemento che viene messo in risalto è il rapporto che i portuali hanno con il porto e con la merce e quindi con le finalità del proprio lavoro. Ne dà una descrizione lo scrittore Maurizio Maggiani² nei seguenti passi:

² M. Maggiani, 2000, pp. 76-78.



“Paride viene dalla Maddalena, dalla Maddalena e dal porto.[...]

La gente del porto è molto legata alla casa e tende a mantenere la stessa per tutta la vita e per più generazioni. Se la sceglie di preferenza lungo il fronte del mare, e se questo non è possibile, se ne cerca una che abbia almeno qualche finestra da dove si possa vedere il porto.[...]

Chi lavora nel porto, qualunque lavoro, dal più bestiale al più fine, sa di essere soggetto a una regola inesorabile, a un potere assoluto: la Merce, la regina come la chiamano. Non c'è posto per nessuna legge, né di Dio, né del Duce, né dello Stato, che possa contendere con la legge della Regina. Tutti lo sanno, ma chi è in intimità con lei lo sa meglio di chiunque altro e gli intimi della regina sono i camalli, i facchini, caravana o carbone. Sono quelli che la toccano, la spostano, la trattano, l'accatastano, la pesano, la consultano, l'accudiscono.

Sono quelli che stanno nudi al suo cospetto, nudi con un paggetto in testa, uno scosà sui fianchi e un gancio nella mano. E Paride il carbone, che non è mai andato alla scuola politica dei socialisti, lo sa a memoria che la Merce ha fretta di levarsi di torno e continuare il suo viaggio, la Merce pretende la massima attenzione e tutte le cure, la Merce non apre e non chiude, non ha orari e riposi, non ha comprensione per il freddo e la fatica. E se c'è mareggiata o neve o macaia da non reggersi in piedi, non gliene frega niente alla Merce.”

Nei porti si condensa la storia della città. La situazione diventa ulteriormente complessa se la città, oltre che ad essere un porto è anche città di confine. Trieste è un porto, città di confine a est dello Stato italiano e, fino a qualche anno fa, della Comunità europea. E questa è la principale caratteristica che la distingue da tutte le altre città italiane, anche da quelle che sono sede di porto.

Nella letteratura triestina ricorrono spesso riferimenti al porto e al lavoro portuale, ma nell'immaginario collettivo non trovano purtroppo uno spazio degno le persone che il porto

lo vivono “da dentro”, ossia i lavoratori: scaricatori e facchini. Eppure ne hanno tante di cose da raccontare e questi racconti ci restituiscono immagini che portano con altrettanta carica romantica, ma soprattutto spiegano l’importanza del porto come luogo di aggregazione culturale. La descrizione di uno dei riti praticati, la modalità per ottenere il lavoro, consente di ricostruire il mito della Compagnia Portuale e i riferimenti all’archetipo dell’eroe attraverso la forza e la fatica, giungendo poi alle considerazioni finali che descrivono la paura dei portuali di fronte alla ormai inevitabile morte della propria organizzazione lavorativa e della cultura di appartenenza.

Il rito: la chiamata

Il nonno materno di Ervino nacque nel 1899 e iniziò a lavorare nel porto all’età di quattordici anni, nel 1913; Ervino iniziò nel 1973, sessant’anni dopo il nonno. Anche il padre di Ervino era un portuale. Ervino sentiva parlare del porto in famiglia: era la madre, figlia e moglie di un portuale a raccontare ai figli le storie del porto. Il padre invece non ne parlava, un po’ perché non era mai a casa, dato che usciva il mattino presto e rientrava a tarda sera; un po’ perché lui, per principio, non parlava di lavoro, per cui era la madre a parlare anche per lui. Il nonno non era neppure un occasionale, era un uomo “*de punta*” o “*de scova*”³ e apparteneva alla parte più debole dei lavoratori: non era definito un portuale. Il suo lavoro era quello di pulire le stive, togliere e mettere il legname utilizzato per la separazione del carico e tutto ciò che era considerato lavoro accessorio alle operazioni portuali vere e proprie. Rispetto ai portuali veri, lui guadagnava pochissimo. Ai suoi tempi c’erano cinque chiamate quotidiane, l’ultima a mezzanotte. Il padre era un uomo “grande e grosso” e quindi adeguato al lavoro portuale, cui era dedita tutta la famiglia: il fratello, gli zii e anche le zie che erano *sessolote*⁴. I parenti del padre, più anziani di lui, avevano iniziato a lavorare nel porto quando c’erano ancora i vecchi “ricchi” che, si dice, usassero due carrozze per viaggiare: in una sedevano loro e nell’altra viaggiava il loro cappello. Questo

³ “Di punta”, cioè l’ultimo, o “Di scopa”, dalla mansione svolta.

⁴ Lavoratrici portuali addette alla cucitura dei sacchi e allo smistamento minuto delle merci.



per affermare che i ricchi erano veramente ricchi e non lo nascondevano, ma anzi lo ostentavano appena possibile. Questi “ricchi” erano quelli che mandavano a lavorare gli altri quando il sistema era quello del “caporalato”. Loro sceglievano il lavoro e la nave su cui lavorare e poi si spartivano il lavoro e i soldi con i giovani. Se un giovane rispondeva male o protestava per le iniquità che loro commettevano, la frase classica era: “te pol tornar dove che te ieri”⁵, e questa usanza ha resistito anche in seguito, fino al momento della costituzione dell’Ufficio del lavoro portuale.

Mario racconta sorridendo la sua esperienza e il suo primo approccio con l’ambiente del porto, avvenuto nel 1966. Prima era un operaio metalmeccanico dei cantieri navali, settore in crisi in quegli anni. Fu uno zio di sua moglie a fargli considerare l’eventualità di lavorare al porto, ma lui non era tanto convinto della scelta e racconta perché:

Lo zio un giorno mi disse: perché non vieni giù al porto? Ma come, pensai: nello stabile dove abitavo allora, abitavano tre facchini del porto: uno era alto quasi due metri e gli altri erano suppergiù come lui. Io ero stato scartato dal servizio militare perché non ero dotato della struttura fisica necessaria e quindi....

Non ti preoccupare, mi disse lo zio: ti porto io dal vice console.

Mario ricorda la sua prima giornata: accompagnato dallo zio, si presentò dal vice console, addetto alla chiamata degli occasionali. Lo zio lo presentò e chiese di “prenderlo a lavorare” garantendo sulla sua bravura. In prima battuta il vice console non lo considerò neppure, ma poi gli assegnò un lavoro. Il vice console stava ritto sopra una pedana e nella sala erano presenti circa cinquanta occasionali. Per essere chiamati bisognava “farsi vedere” e il vice console conosceva perfettamente i nomi di tutti. Il console o il vice console per esso, usufruivano ampiamente del potere relativo alla gestione dell’avviamento al lavoro, a loro assegnato dalle leggi. Il loro giudizio era insindacabile in quanto non esistevano regole sui requisiti per l’avviamento al lavoro. La testimonianza di

⁵ “Puoi ritornare dov’eri (prima) ”.

Mario coincide per alcuni versi con quella che Paride Batini⁶ riporta ne “L’occasionale”, riferita al porto di Genova:

“La chiamata mi ha fatto subito una bruttissima impressione: l’ambiente era squallido, uno stanzone con i tubi delle fogne che passavano alti sopra la testa. La gente si accalcava ed era gente di tutti i tipi: c’erano gli uomini che avevano rifatto il porto, rischiando la pelle per sminarlo, ma c’erano anche tutti quelli che non sapevano dove sbattere la testa, che si arrangiavano, che usavano la chiamata come alibi o che non avevano altra possibilità. Quello non era un lavoro appetibile: non venivano chiesti documenti, ma non si aveva diritto a niente, non c’erano regole né garanzie, veniva preso chi si spingeva più avanti. Io mi vergognavo a farmi largo a spintoni e a gridare il mio nome. Eppure quello era l’unico sistema per essere chiamati: dopo le rubriche, c’erano ancora i pensionati e i marittimi rimasti a terra, poi toccava alla libera scelta. Bisognava andare avanti di prepotenza, farsi vedere: allora i collocatori indicavano la gente con il dito, “Tu, il tuo nome”, e via, uno era avviato a lavorare. Naturalmente i più esperti passavano, la chiamata finiva e gli altri restavano lì. Per tre volte al giorno, al mattino, a mezzogiorno, alla sera.”⁷

La chiamata era il massimo dell’espressione del potere. Non mancano in questo senso testimonianze famose, come quella che Elia Kazan ha reso nel film “Fronte del porto” nel 1954, ispirato a una storia vera di Budd Schulberg, tratta da un articolo di Malcolm Johnson. Il racconto si svolge in un porto situato lungo la costa tra Boston e New Orleans, dove è attiva una sezione di duemila scaricatori del porto, sfruttati da organizzazioni illegali. La situazione descritta nel film non è paragonabile a quella triestina, perlomeno per

⁶ Paride Batini, classe 1934, entrato giovanissimo in porto, ha iniziato verso la metà degli anni Cinquanta l’attività di lavoratore portuale, dapprima come occasionale e, dal 1974, come socio della Compagnia Unica di Genova. Responsabile nazionale per la CGIL dei lavoratori occasionali dal 1974, poi consigliere e vice console della Compagnia, è stato console dei lavoratori per la prima volta nel 1984 e, successivamente, rieletto alla carica per tre volte. (nota di appendice a P. Batini, 1991).

⁷ P. Batini, 1991, pp. 15-16.



gli anni di riferimento, ma quello che è interessante rilevare è la grande affinità che accomuna i porti del mondo, collocati funzionalmente in una rete distinta dalle altre organizzazioni lavorative. La “chiamata” è il metodo ricorrente dell’avviamento al lavoro portuale ed è indifferente che avvenga con un fischio, come in “Fronte del porto” o gridando i nomi, come a Genova; l’elemento che risalta è il potere assoluto di discrezione esercitato dai capi. La situazione triestina, in quegli anni, appare più regolata rispetto alle altre e le carriere degli occasionali, pur durando diversi anni, non raggiungono mai i livelli osservati, ad esempio, nel porto di Genova. La chiamata è una consuetudine che si è mantenuta nel tempo, anche se oggi non è più usata per l’avviamento al lavoro, ma per l’organizzazione delle squadre e ha quindi un significato completamente diverso. Il rito però non è stato abbandonato.

Il 1972 è l’anno che segna la fine dell’occasionalato. Vittorio inizia a lavorare in quell’anno, quando ormai il contratto è in vigore e non esistono più gli occasionali. Al porto si lavorava tramite conoscenze, ma era importante l’appartenenza politica? I portuali rispondono negativamente e considerano il canale di ingresso garantito dal partito o dal sindacato come uno dei canali possibili, ma non l’unico. Nel senso comune dei cittadini di Trieste è invece diffusa la convinzione che per lavorare nelle compagnie portuali bisognava essere comunisti. Dalle testimonianze raccolte risulta che l’appartenenza al sindacato non era richiesta all’ingresso, piuttosto dopo, una volta iniziato a lavorare. Per la carriera interna alla compagnia era invece fondamentale appartenere al partito o al sindacato, a livello dirigenziale. La dirigenza delle Compagnie prima e della Compagnia Unica poi è sempre stata formata con questo criterio. Vittorio è un dirigente e ha sempre svolto attività politica.

Sono entrato in porto grazie ai compagni di partito. Io non conoscevo l’ambiente portuale, ma conoscevo tutti i dirigenti e quelli erano anni in cui la Compagnia di bordo assumeva. Feci un colloquio con il Console di allora ed egli mi inviò da un altro dirigente. Il dirigente era uno degli idoli della Compagnia e quando lo incontrai, stava seduto a questa stessa scrivania di radica e aveva l’Unità aperta sul tavolo. Mi chiese per prima cosa quanti anni avevo e io gli risposi:

diciotto. Mi chiese poi quanti anni di galera avevo fatto e io risposi che, veramente, avevo avuto un'esperienza come boy scout. Poi mi chiese se avevo intenzione di tagliarmi i capelli e se pensavo di riuscire a sollevare un sacco da cento chili. Risposi che ci avrei provato. Io ero inquadrato nel partito e avevo una cultura "militare", per cui non mi sarei mai sognato di non stare alle regole. Terminato il colloquio, mi spiegò dov'era l'Ufficio del lavoro portuale, andai lì a ritirare il *pass* e iniziai a lavorare, senza avere pienamente coscienza che ero entrato nella mitica compagnia portuale.

Il mito: la Compagnia

Paride Batini è un portuale, di rango, che ha scritto un libro e alcune sue espressioni risultano esemplari per spiegare, concretamente, le affermazioni sinora sostenute. Il contesto è quello del porto di Genova, ma in questo caso quello che conta non è l'ambito territoriale, quanto il mestiere praticato e il settore lavorativo.

“Mi piaceva l'ambiente: si era autonomi, si discuteva di politica, essere comunisti non era un'infamia, militare nel sindacato non significava persecuzione padronale. Indipendenti e un po' anarchici, i portuali però conoscevano bene le loro mansioni, che svolgevano con cura, con orgoglio. Gente che per la sua fame di lavoro sembrava si potesse comprare con qualunque cifra era invece sensibilissima all'ingiustizia e al sopruso. Difendeva i propri diritti e ciò le dava la coscienza più generale dei diritti di tutti, anche dei popoli più lontani, che lottavano contro dittature e prepotenze; rispondeva istintivamente e con generosità a tutti i richiami antifascisti e internazionalisti, si riconosceva immediatamente laddove veniva espressa una volontà di riscatto. Questa categoria, che subito mi era sembrata cupa e limitata nel suo egoismo, ai miei occhi ora appariva sempre più come una specie, una razza con caratteristiche proprie, forti, non assimilabile a nessun'altra.

Mi sembrava che sprigionasse un profumo di libertà, che la rendeva inconfondibile e capivo che anche per questo quegli uomini avevano aspettato, per anni, in chiamata il loro lavoro”⁸.

Vittorio riferisce di avere visionato recentemente un filmato televisivo andato in onda all'interno di uno spazio autogestito della compagnia genovese, dal titolo: “Da fondo stiva”. Lo racconta per spiegare quanto sia ancora alto a Genova lo spirito corporativo.

In questo filmato, a un certo punto si vede un camallo⁹ dell'Ottocento con un grembiule, che cammina con un sacco sulle spalle per le strade di Genova. L'immagine scorre, nel mentre vengono diffusi i risultati delle elezioni del consiglio di amministrazione della compagnia. Oggi loro sono mille, noi siamo rimasti in ottanta. Nello spot ci sono delle interviste ai giovani, tutti schierati idealmente sulla compagnia, scandendo i vecchi slogan che conservano tutto il loro valore. Viene enfatizzata la grande emozione dei giovani che hanno votato per la prima volta e che si schierano a fianco del console per difendere la compagnia dall'utenza portuale, dal padrone, dalla globalizzazione. Qui a Trieste non è così.

Se si presuppone che è in gioco un tentativo di differenziazione, si comprende bene perché nelle narrazioni dei diversi lavoratori si può identificare uno stile comune ben preciso e si osserva una certa ricorrenza negli accostamenti, nelle corrispondenze e nelle comparazioni utilizzate.

La distinzione non si limita al confronto tra i portuali e gli altri mestieri, ma anche tra i portuali della Compagnia e gli altri portuali. Lo spiega bene Ezio:

⁸ P. Batini, 1991, p. 17.

⁹ Facchino: è il portuale della Compagnia Stefano Canzio, addetto al lavoro in banchina. Il nome deriva da *camalla*, cioè trasportare pesi sulla schiena. Cfr. Pro Schiaffino, 1983, p. 18.



Noi non avevamo rapporti con i lavoratori delle ditte interne al porto, perché lavoravamo nei magazzini di calata (quelli in prossimità della banchina), mentre le cooperative lavoravano nei magazzini retrostanti. Il lavoro era comunque settario e noi della Compagnia eravamo sempre una classe distinta dagli altri lavoratori. Ho sempre detto che noi siamo una razza e i portuali sono solo quelli della Compagnia.

All'interno della Compagnia hanno lavorato e lavorano persone di provenienza culturale e sociale diversa e tra di loro ci sono anche uomini con problemi giudiziari. Nelle diverse testimonianze si ritrova l'orgoglio di essere stati capaci di risolvere le questioni senza ricorrere a soggetti esterni e di avere conservato gelosamente i problemi in una comunità relativamente chiusa.

Accanto ai comportamenti dei singoli, l'elemento che ha contribuito in maniera determinante alla coesione è stato l'omogeneità di appartenenza a un sindacato e a un partito, con molte eccezioni, ma minoritarie. Il riconoscimento dei confini della comunità non è quindi determinato solo dal mestiere, ma anche dalla connotazione più propriamente politica. I lavoratori del porto si riconoscono in un insieme di comunità, contenute in successione una nell'altra: la classe, l'organizzazione, la sezione, la squadra e ognuna di queste comunità è necessaria alla conservazione della coesione tra i lavoratori.

La solidarietà interna della Compagnia non può però essere intesa, come il termine suggerisce, in una pratica consolidata di azioni a garanzia dell'equità dei trattamenti dei singoli, ma piuttosto come un "collante" che lega i singoli elementi in modo da garantire una separazione a tutela degli attacchi provenienti dall'esterno. E' una solidarietà corporativa. La solidarietà di cui ora si discute è quella intrinseca alla prassi lavorativa, slegata dalle condizioni di bisogno del singolo e dal campo dei rapporti personali. I portuali danno un grande rilievo alle divisioni e alle guerre interne, descrivendole con dovizia di particolari e senza risparmio di precisi giudizi. Mi sembra importante fare una considerazione che consente di interpretare il rapporto tra l'agire comunicativo e il

contenuto di senso dei messaggi contenuti nelle testimonianze dei portuali: le tensioni intercorse e intercorrenti tra i singoli non mettono mai in discussione l'organizzazione in quanto tale. I colleghi sono criticati, anche aspramente, ma quello di critica è un diritto che appartiene solo ai componenti dell'organizzazione. La Compagnia è sacra, "non si tocca", e nessuno degli intervistati la mette in discussione. La Compagnia, organizzazione composta da uomini, entità concreta, è vissuta come entità astratta, come simbolo e come mito. E' un contenitore che racchiude la storia e la cultura dei portuali, e in quanto tale deve essere difesa.

L'analisi dei miti, dal punto di vista dello studio della cultura, ha mostrato che essi sono caratterizzati non tanto dal loro contenuto, quanto piuttosto dalla forma o modalità della loro espressione¹⁰. Nei diversi modi in cui un mito può essere classificato e in cui può essere descritto il suo funzionamento, un criterio discriminante è quello che distingue il manifestarsi dei miti sul piano dell'azione, attraverso i riti, i rituali e le cerimonie, da quello che lo rappresenta attraverso le storie e le leggende. I protagonisti risultano coinvolti in due modi diversi: le forme che implicano azione determinano un rapporto attivo degli individui con ciò che viene assunto come valore. Ciò che accomuna le diverse forme di manifestazione è lo sforzo di riconfermare, mediante esse, i valori organizzativi. Con i riti, i rituali, le storie, si tende a riaffermare la sacralità e a collocarla al suo giusto posto, a ribadire la scansione dell'esperienza secondo una codifica consolidata. Queste forme sono ambigue ed è difficile prevedere fino a quando esse potranno valere o quando cesseranno di essere sacre e si scioglieranno, perdendo consistenza. Lo sviluppo di questi temi è affidato ai lavoratori, che spiegano come hanno vissuto le trasformazioni avvenute nel lavoro e il declino dell'organizzazione di appartenenza.

¹⁰ Cfr. B. Bolognini, "Il mito come espressione dei valori organizzativi e come fattore strutturale", in P. Gagliardi (a cura di), 1995, pp.81 – 101.



Aspettando la morte: il recupero della cultura

Le persone sono spesso in difficoltà quando cercano di dare senso alla vita organizzativa. Raccontare storie su esperienze rilevanti, come quella del lavoro, è uno dei modi con cui le persone cercano di gestire l'imprevedibilità dell'ambiente e di controllarne l'incertezza. Le storie servono come "guide al comportamento". Quando le persone mettono ordine nella loro esperienza sotto forma di storia, si impegnano nel costruire una coerenza formale su quella che altrimenti sarebbe una sequenza di informazioni indistinte. E' attraverso la narrazione che gli eventi sono trasformati in fatti storici. L'esperienza raccontata non corrisponde mai a quella realmente vissuta: essa viene filtrata e i singoli eventi sono selezionati e composti in un ordine sequenziale. Quindi le narrazioni personali sono anche una pesante rielaborazione in cui si usa il senno di poi. Le storie hanno una grande importanza perché aiutano la comprensione, suggeriscono un ordine causale tra eventi che inizialmente sono percepiti come non interconnessi e consentono di parlare di cose assenti e di connetterle con cose presenti, a vantaggio del significato.¹¹

Come nascono i valori in una comunità di lavoro? Si possono distinguere quattro fasi. La prima è quella dell'organizzazione allo stato nascente, in cui il leader utilizza una sua "visione" come punto di riferimento e criterio di valutazione nel definire gli obiettivi. Se il comportamento del leader ottiene i risultati sperati, i membri dell'organizzazione tendono a condividerlo e a utilizzarlo come criterio di riferimento per l'azione. In una fase successiva, quando la situazione è stabile e gratificante, aumenta l'identificazione dell'organizzazione con il comportamento del leader e quel comportamento diventa un ideale. Di fronte al pericolo e alle critiche che potranno essere mosse dall'esterno o dai nuovi arrivati, il gruppo ribadirà e difenderà la propria fede per arrivare a un risultato in cui l'ideale diventa ideologia organica. Nella quarta e ultima fase il valore condiviso sarà sempre più dato per scontato, fino al punto di sfuggire alla consapevolezza degli attori e a orientarne il comportamento in modo automatico.

Cfr. K. E. Weick, 1997, pp. 137 – 142.



I valori organizzativi sono dunque considerati come “l’idealizzazione di esperienze collettive di successo nell’esercizio di una competenza” e come “la trasfigurazione emotiva di precedenti credenze”. Solo l’idealizzazione dei successi passati può spiegare compiutamente perché le organizzazioni sono a volte incapaci di disapprendere pratiche obsolete, nonostante queste vengano smentite dall’esperienza. Attraverso il processo di idealizzazione, le credenze diventano valori, la dicotomia “sacro-profano” sostituisce la dicotomia “vero-falso” e l’accettazione razionale delle credenze cede il passo all’identificazione emotiva con i valori. L’evidenza dei fatti si perde nel tempo attraverso il susseguirsi delle generazioni organizzative: la testimonianza della generazione che ha sperimentato la validità della credenza sostituisce, per le generazioni successive, la prova diretta e tangibile della verità. Così, in ogni organizzazione, esiste un nucleo di verità “rivelate”, tramandate nel tempo e incorporate nei costrutti mitici, che comunemente sono definiti tradizione. Questo è il cuore del campo simbolico dell’organizzazione. Se i valori nascono dall’idealizzazione di esperienze collettive di successo, la cultura distintiva di un’organizzazione e la sua competenza si sviluppano in parallelo. La cultura condivisa rafforza la coesione, migliora la capacità di comunicare e consente di interpretare le norme. Si innesca un circolo virtuoso.

La storia della Compagnia Portuale di Trieste è una dimostrazione di grandi potenzialità espresse in anni che non erano certamente più facili di quelli attuali. La crisi di questi anni è stata una minaccia per le conquiste del passato, ma è anche uno spartiacque e quindi un’opportunità. Se si vuole utilizzare il termine “cultura” nella sua accezione più ampia, quella che comprende le manifestazioni dei comportamenti, occorre distinguere tra gli elementi culturali fondamentali e per loro natura persistenti, i valori, e gli elementi culturali secondari e più facilmente modificabili. Negli anni Novanta la Compagnia Portuale, ricca di storia, è costretta a trasformarsi in impresa, si scontra con la difficoltà di competizione con altre imprese e con problemi di riorganizzazione interna, perché le modalità di gestione conosciute e praticate fino a quel momento, si rivelano inefficienti. Avvia perciò al suo interno una ricerca di alternativa di azione. L’organizzazione deve cambiare per conservare la sua identità, ma la gamma delle alternative esplorate è condizionata dagli

assunti e dai valori di base. Le pratiche di gestione da realizzare potranno essere solo quelle compatibili con questa cultura, perché i cambiamenti di comportamento sono comunque coerenti con il mito dominante. Il potenziale di azione della cultura è diverso anche in funzione del contesto in cui si avvia il cambiamento. La realtà tecnica, sociale, economica e politica offre infatti maggiori o minori possibilità di realizzare comportamenti coerenti con i valori di base. Un'organizzazione che si ispira a valori di autonomia, libertà e conservazione dei diritti acquisiti, ha scarse possibilità di adottare comportamenti coerenti con quel valore, se nel contesto in cui opera si instaura un regime di liberalizzazione del mercato. La ricerca di azioni coerenti con i valori non è sempre facile e richiede generalmente una forte azione dirigenziale, poiché ogni cambiamento genera ansietà e riluttanza ad affrontarlo. Inoltre, le informazioni disponibili sono distribuite in maniera ineguale tra le persone e occorre quindi attivare processi di comunicazione efficaci. Gli interessi delle persone e dei gruppi coinvolti possono richiedere attività di negoziazione e di mediazione che necessitano di un mediatore esterno, che non è più forte come negli anni passati, né a livello sindacale, né tanto meno a livello politico. La capacità di attivare processi che coinvolgono il gruppo dei lavoratori, consentendo di controllarne le ansie e di convogliare le energie verso l'obiettivo desiderato, non è scontata. Può succedere che le alternative esplorate dai membri dell'organizzazione si rivelino inadeguate a risolvere sia i problemi di adattamento esterno che quelli di integrazione interna. Quando ciò si verifica, il "circolo virtuoso" diventa "circolo vizioso" e l'insuccesso viene attribuito a cause esterne non dominabili. Le tensioni nel gruppo aumentano, mentre diminuiscono la coesione e l'efficienza. In questi casi, le difficoltà di scoprire alternative di azione appropriate, deriva dal fatto che la potenzialità della cultura nelle circostanze specifiche si è esaurita e l'organizzazione deve cambiare per sopravvivere. L'esperienza dell'insuccesso non porta però automaticamente l'organizzazione a esplorare rotte diverse da quelle consentite dalla visione delle cose e dai valori di base del gruppo. Per questi motivi alcune organizzazioni muoiono pur di non cambiare. Le organizzazioni non imparano dalle esperienze negative: quando esiste un reale problema di cambiamento culturale, esso può essere probabilmente diagnosticato lucidamente solamente da coloro i quali non sono

profondamente coinvolti nella cultura esistente. I “nuovi arrivati” possono probabilmente aiutare l’organizzazione a ridefinire la sua identità, purché i nuovi valori non siano antagonisti, ma semplicemente diversi da quelli tradizionali.

Un’organizzazione che muore non scompare, ma lascia sempre in eredità alle successive generazioni una “griglia” di intervento e un capitale simbolico e culturale in cui si sono formate tante storie su cui riflettere. Ai giovani il compito di recuperarle.¹²

Bibliografia

Batini, Paride

1991 *L'occasionale* Marietti Genova

Bonazzi, Giuseppe

1998 *Storia del pensiero organizzativo* Franco Angeli Milano

Botteri, Guido

1988 *Una storia europea di liberi commerci e traffici* Editoriale Libreria Trieste

Canetti, Elias

1981 *Massa e potere* Adelphi Milano

Castellino, Nicolò

1931 *Il lavoro nei porti* Soc. AN. Antonio Cordani Milano

Demaziere, Didier e Dubar, Claude

2000 *Dentro le storie* Raffaello Cortina Milano

Ente Autonomo del porto di Trieste

1985 *Trieste Porto* Move Trieste

Fausti, Claudio

1996 *Il lavoro e il piacere* Datanews Roma



Ferrarotti, Franco1981 *Storia e storie di vita*

Laterza

Bari

Fortini, Pino1942 *Problemi marinari e portuali*Istituto Grafico
Tiberino Editore

Roma

Gagliardi, Pasquale (a cura di)1995 *Le imprese come culture*

UTET Libreria

Torino

Maccaroni, Lauro1967 *Navi Porti Cantieri*Etas Kompass
S.p.A.

Milano

Maggiani, Maurizio1998 *La regina disadorna*

Feltrinelli

Milano

Montaldi, Danilo1998 *Autobiografie della leggera*

RCS Libri

Milano

Morgan, Gareth1999 *Images*

Franco Angeli

Milano

Pellizzetti, Pierfranco2000 *Ragnatela di Mare*

Compagnia Genova

Portuale Pietro

Chiesa

Piemontese, Giuseppe1961 *Il movimento operaio a Trieste*

Del Bianco editore Udine

Pro Schiaffino1983 *Parlar Camallo*

Sagep Editrice Genova

Revelli, Nuto1997 *Il mondo dei vinti*

Einaudi Torino

Rifkin, Jeremy1998 *La fine del lavoro*

Baldini & Castaldi Milano

Rosenberg, Nathan e Birdzell, Luther1988 *Come l'Occidente è diventato ricco*

il Mulino Bologna

Schulberg, Budd1980 *On the Waterfront*

Samuel French Hollywood

Sennett, Richard1999 *L'uomo flessibile*

Feltrinelli Milano



Suppan, Aldo

1925 *Le operazioni portuali a Trieste* Magazzini Trieste
Generali di Trieste

Tamaro, Attilio

1989 *Storia di Trieste* Artesa Bologna

Tonizzi, Elisabetta

2000 *Merci, strutture e lavoro nel porto di
Genova tra '800 e '900* Franco Angeli Milano

Toschi, Umberto

1946 *I porti del mondo alla vigilia della
seconda guerra mondiale* Macrì - Città di Castello

Weick, Karl E.

1997 *Senso e significato nell'organizzazione* Raffaello Cortina Milano