



CORNIGLIANO

rivista
di informazione
aziendale

1 gennaio - febbraio 1960

semestrale in abbonamento periodico - gruppo CE





CORNIGLIANO revista 1 1960

la copertina:

Arnaldo Pomodoro - Sintesi della laminazione (composizione in acciaio e rame)

Arnaldo Pomodoro è nato a Montorio di Romagna nel 1926. Ha studiato architettura, scenografia e arte cinfa della quale ha avuto molto successo. Da qualche anno si è dedicato alla scultura. Ha partecipato a numerose mostre collettive e personali in Italia ed all'estero. Vive e lavora a Milano.

2^a di copertina: l'altobionismo visto da Giacomo Martini di 9 anni, alunno della scuola «G. Pisongini» di Milano

3^a di copertina: un'immagine della stabilimento colta dall'alunno Antonio Barbero di 9 anni

CORNIGLIANO

Rivista bimestrale d'informazione aziendale della Cornigliano S.p.A.

Anno IV - n° 1 gennaio - febbraio 1960

direttore responsabile: Arrigo Cecolani

agenzia di redazione: Ufficio Pubbliche Relazioni della Cornigliano - Piazza Dante 7 - Genova - telefono (010) 414

collaborazione artistica di Eugenio Carmi

La riproduzione degli articoli è libera. Si prega citare la fonte. Autorizzazione del Tribunale di Genova n. 96 in data 28 febbraio 1957. Spedizione in abbon. postale - gr. IV - Stampa: AGES - Siringa - Genova

SOMMARIO

La siderurgia nell'economia giovane	pag. 1
La psicologia nel mondo del lavoro	» 7
I bambini ci guardano	» 11
I servizi del personale	» 11
Come si guarda un filo	» 27

Capi futuri

Sui compiti, sulle responsabilità, sulla preparazione dei dirigenti industriali non stati scritti negli ultimi vent'anni — un po' dappertutto, ma specialmente, com'è naturale, in America — innumerevoli volumi, nel tentativo di scoprire e di divulgare i principi e i metodi fondamentali della direzione aziendale; e basterebbe questo semplice fatto a rendere evidente l'importanza che la società moderna mette alla figura e alla funzione del dirigente d'azienda.

In realtà, se si riflette all'influenza determinante che la grande industria esercita oggi sullo sviluppo, sul grado di potenza, sul livello stesso di civiltà delle nazioni, la cosa non stupisce affatto. Perché, se è vero che la sorte delle imprese dipende da molti e disperati fattori, taluni dei quali occasionali e imprevedibili, è anche incontestabilmente vero che uno dei più decisivi resta per sempre la buona o la cattiva direzione; donde l'assillante preoccupazione, propria a tutti le aziende in ogni parte del mondo, di procurarsi buoni dirigenti, non tanto correlata alla ricerca dell'uomo di genio (che, quando c'è, è prezioso, ma ovviamente è fenomeno rarissimo e non si può contare più di quanto si conta nel terzo al lotto), quanto perseguitata assiduamente ai compiti direttivi uomini di normale intelligenza e di normale capacità.

Non si tratta di un problema di facile soluzione. La piccola azienda di un tempo poteva contare su due o tre o quattro dirigenti capaci in cui far convergere tutte le responsabilità, tutto il peso della programmazione e il controllo dell'intera ciclo produttivo; bastavano. Ma con la nascita della grande industria le cose sono cambiate radicalmente e oggi ogni impresa di rilevante importanza ha bisogno di un grande numero di dirigenti che reggano i fili della sua complessa organizzazione (inaffiora far rilevare che la direzione comprende tutti coloro cui viene affidata la responsabilità del lavoro altrui, per cui essa si estende della direzione generale, da cui dipende l'andamento dell'intera impresa e cui spetta la responsabilità della guida dei reparti più importanti, fino ai capi-equipe, passando attraverso i vari livelli gerarchici).

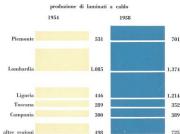
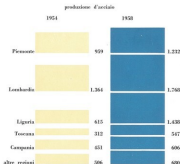
Dare trocachi? Le parole, i libri, i corsi teorici e teorico-pratici non possono costituire che un primo avvio nella strada delle responsabilità e della competenza direzionali, una prima sommaria educazione culturale e tecnica; e tante volte le occasioni offerte nei banchi della scuola si dimostrano poi, alla prova, occasioni sbagliate. La vera fusina di dirigenti è l'azienda stessa.

Ma dice "l'azienda" è difficile. A formare il futuro capo non basta infatti la routine quotidiana, l'esperienza diretta di certi problemi, di certi metodi, di certe situazioni, anche se verità per sempre vera che la cosiddetta "pratica" è un elemento educativo fondamentale e insostituibile. Il giovane assunto in fabbrica e poi abbandonato a se stesso, mezzo di colpa — e poi lasciato indefinidamente — a contatto con una realtà troppo spesso limitata e deludente, almeno nei suoi termini apparenti, difficilmente riesce a trovare una lezione veramente sostanziosa e a progredire con calore in verso "caratteristico" ma sostanziale. Gli occorre una guida, gli occorre un termine di paragone; ha bisogno che qualcuno scopra e raccolga, in lui, le sue migliori attitudini, e lo rafforzi con l'esempio e con l'insegnamento, e lo indirizzi a un fine utile e vero.

E chi può essere questo qualcuno se non il dirigente anziano, già esperto di vita aziendale e di tecnica direzionale? Non l'azienda, dunque, globalmente e genericamente intesa — non "la vita nell'azienda", voglio dire, comunque essa si svolge — ma l'intelligente collaborazione dei capi più in carica più e deve formare i dirigenti di domani.

Che deve fare un dirigente per riuscire in a dovere i giovani destinati a prender in mano a loro volta, un giorno, le redini del comando? Dovrei, lapidariamente, dirgli dove, prima di tutto e soprattutto, far bene il proprio mestiere.

600 (tonn.)



Incombe ad ogni capo — a qualunque livello egli si trovi nella scala dei valori gerarchici — il dovere di organizzare il proprio settore a reparto: chiaro, fare chiaro la struttura nel migliore dei modi, scegliere personale capace, distribuendo i compiti a seconda delle reali attitudini di ciascun dipendente (il vecchio criterio dell' "avanzamento non va più bene neanche sotto le armi, figuriamoci nell'industria), curando che a nessuno tocchi di dover spogliare troppo — o troppo poco — e più un primo risultato importante: non sarà stato ottenuto: ognuno si sentirà a proprio agio e naturalmente disposto a dare il meglio di sé.

Ma questo non è che il primo passo perché, dopo aver creato l'organizzazione, bisogna amministrarla. Bisogna, per esempio, far sì che i dipendenti sappiano in ogni momento, e nel modo più chiaro, che cosa ci si attende da loro, e abbiano l'autorità necessaria per conseguire i risultati richiesti; bisogna saper allontanare la tentazione dell'accontentamento dei poteri e dei compiti e saper delegare, in giusta dose, la responsabilità, sicché ciascuno si senta impegnato fino in fondo nel proprio lavoro (non tutta la propria volontà e capacità d'iniziativa, intendiamo dire, e non soltanto per via d'obbedienza o di suggestione); bisogna non perdersi nelle questioni di dettaglio, ma ammettere saggiamente l'importanza agli errori di minor conto, quando è chiaro che solo i risultati complessivi sono quelli che contano; bisogna saper controllare senza opprimere, correggere senza umiliare; e — con davvero difficile, sicché si può dire che questa è non altro che l'autentico banco di prova del dirigente — bisogna sapere gli uomini, capirli, e saperli usare, uno per uno.

Ecco, far bene il proprio mestiere. Allora dalla routine del lavoro quotidiano cominciamo a spuntare le qualità e i difetti "veri" d'ogni dipendente, a delinearne le capacità, a definirne i caratteri; in una parola cominciamo ad emergere le personalità. E questo è il punto in cui si può dar l'assetto ad una certa selezione e ad uno spoglio sistematico dei più idonei, avendo di mira uno scopo molto semplice e chiaro: prepararci ad accorrere all'altezza del compito.

Questo riconosce che ciò non richiede al dirigente in carica soltanto la fatica di un ago giuliano e di un pavese, molto impegnativo; richiede anche la suprema abilità di ammettere che qualcuno — sia pure non molto, sia pure non nelle identiche condizioni — sia perfettamente in grado di fare ciò che facciamo noi. Il che è duro ad ammettere, anche se, purtroppo, è quasi sempre vero.

Ma non c'è dubbio in questo punto: o si fa così, o non si fa intero il proprio dovere; il quale consiste anche e soprattutto nell'ascoltare un proprio avversario all'azienda; cioè nel vedere più in là del proprio naso e di quello che può cambiare il proprio momentaneo interesse. (E che non è, perché la funzione di questa capacità, di questa statura morale viene in definitiva giudicata ogni capo attuale e potenziale).

La siderurgia nell'economia genovese

Dato l'interesse dell'argomento, riteniamo opportuno pubblicare sulla Rivista una sintesi della conferenza sul tema "La siderurgia nell'economia genovese" tenuta dal nostro direttore generale, dr. Rodolfo, al Convegno di Studi Economici e Sociali "Città di Genova" svoltosi dal 4 al 7 febbraio, organizzato dall'Ufficio Studi Sociali e del Lavoro del Comune.

CINQUE STORICI

In Liguria il processo di trasformazione della siderurgia si è svolto, come nel resto d'Italia, con un certo ritardo rispetto ad altri paesi. Iniziative coraggiose e pionieristiche, favorite anche dal sorgere di una fiorente industria meccanica nel ponente di Genova, portarono però ben presto alla affermazione ligure in questo settore. Nel 1900 la Liguria produceva infatti 10.000 tonnellate di acciaio, pari al 70% del gettito nazionale di tale prodotto.

Nel periodo della prima guerra mondiale la situazione richiese alla siderurgia uno sforzo eccezionale e la Liguria nel 1917 riuscì a dare al Paese ben 421.000 tonnellate di acciaio, il 51% della produzione nazionale. La siderurgia italiana si trovò successivamente a dover affrontare problemi, specie di riconversione, che furono particolarmente pesanti per la Liguria. Quando poi tali problemi sembravano avviati parzialmente a soluzione, scoppiò il secondo conflitto mondiale e le vicende belliche portarono, fra l'altro, allo smantellamento dello stabilimento a ciclo integrale di Cornigliano che, pressoché ultimato, continuava, anche se con programmi di produzione limitati ai servizi locali, il cardine principale della siderurgia ligure.

Terminata la seconda guerra mondiale prevalse la tesi della ricostruzione della siderurgia con programmi importati, come nei maggiori paesi produttori di acciaio, sulla concentrazione massima di produzione, sulla specializzazione e sull'adozione dei più moderni mezzi produttivi.

Nacque così a Genova, per iniziativa della Finsider, il nuovo stabilimento della Cornigliano, con specializzazione nel campo dei prodotti piani, di cui produce oltre il 10% del totale nazionale.

Con la Cornigliano, che ha, fra l'altro, attualmente in corso di attuazione un programma di potenziamento degli impianti per portare la sua produzione annua di acciaio a 1 milioni di tonnellate entro il 1961, e con lo sviluppo produttivo di altre aziende, tra cui le principali la SIAC e le Acciaierie e Ferriere di Bolzaneto, la Liguria ha ritrovato quel ruolo "siderurgico" di primaria importanza che già nel passato era stato suo.

LA PRODUZIONE SIDERURGICA LIGURE NEL QUADRO DI QUELLA ITALIANA

L'apporto della siderurgia ligure allo sviluppo registrato dalla produzione siderurgica italiana in questi ultimi anni, sviluppo che ha permesso al nostro Paese di piazzarsi all'ottavo posto nella graduatoria mondiale dei maggiori produttori d'acciaio, è stato rilevantisimo.

La Liguria, che nel 1951 non produceva ghisa, produce attualmente il 50% del gettito italiano di questo prodotto.

La percentuale di produzione di acciaio in Liguria rispetto al totale nazionale, che era corsa fino al 17% nel 1958 ed all'8% nel 1945, ha potuto risalire al 9% nel 1955, al 15% nel 1957 e al 25% nel 1958.

Per quanto concerne i laminati a caldo, il gettito ligure corrisponde ora al 21,5% di quello nazionale. Nel settore specifico dei laminati piani, la Liguria è rappresentata su scala nazionale con il 69,7%.

Nella graduatoria nazionale delle regioni la Liguria si è imposta, a decorrere dal 1955, al primo posto per la ghisa e al secondo posto, dopo la Lombardia, per l'acciaio e i laminati a caldo. Si può ritenere che anche per queste produzioni la prima posizione nella graduatoria regionale possa a lungo termine passare alla Liguria.

APPORTO DELLE DIVERSE AZIENDE ALLA PRODUZIONE SIDERURGICA LIGURE

L'industria siderurgica ligure è praticamente tutta dislocata nel Comune di Genova.

La produzione ligure di ghisa proviene da una unica azienda, la "Cornigliano". Quella di acciaio per circa il 75% dalla Cornigliano, il 11% dalla SIAC, il 7% dalle Acciaierie e Ferriere di Bolzaneto, il 4% dalla Fabbrica Italiana Tubi di Sestri Levante ed il rimanente 1% dalle Acciaierie Fagnani Pio di La Spezia.

La produzione di laminati a caldo proviene per circa il 77% dalla Cornigliano, per il 14% dalla SIAC, per il 7% dalle Acciaierie e Ferriere di Bolzaneto e per circa il 4% dalla Fabbrica Italiana Tubi di Sestri Levante e una frazione minima dalla società Abbadini di Albisola.

RAGIONI DELLO SVILUPPO DELLA SIDERURGIA GENOVESE

Le ragioni economiche e tecniche dello sviluppo della siderurgia genovese sono: l'ubicazione sul mare, e per di più nel porto più importante d'Italia, con conseguente facilitazione nell'approvvigionamento delle materie prime; gli elevati livelli produttivi mediante l'adozione dei più moderni macchinari e la razionalizzazione delle produzioni; la specializzazione nei prodotti piani, settore che ha avuto in questi anni e, si ritiene, avrà in futuro, un sempre maggiore sviluppo.

ASPETTI DELL'OCCUPAZIONE NEL SETTORE SIDERURGICO GENOVESE

La quota di occupazione nel settore siderurgico rispetto al totale dell'occupazione industriale è in Liguria notevolmente superiore alla media nazionale.

Nel Comune di Genova il personale occupato in siderurgia è passato da 9.158 unità nel 1951 a 12.085 unità nel 1958.

A quest'incremento ha contribuito in modo decisivo l'attività della Cornigliano, il cui personale ha superato nel 1958 le 6000 unità.

Ma l'industria siderurgica ha anche notevole riflessi sull'occupazione in altri settori: basti pensare che nel 1958 la produzione siderurgica genovese, pari a quasi mezzo milione di tonnellate d'acciaio, ha provocato un movimento di oltre cinque milioni di tonnellate di materiali.

LIGURIA - apporto alla produzione italiana d'acciaio

in ton.



PROSPETTIVE DELLA SIDERURGIA GENOVESI

La C.E.C.A. nel 1947 aveva previsto per il 1961 un consumo di acciaio in Italia di circa 11 milioni di tonnellate.

Più recentemente, in relazione alla recessione generale del 1948, alcuni studi hanno portato ad un ridimensionamento di tale previsione sui 9-10 milioni di tonnellate, cifra che potrebbe essere riposta sugli 11 milioni sopravvenenti, se la ripresa economica generale in atto dovesse consolidarsi e svilupparsi nei prossimi anni.

Le previsioni di incremento nei consumi sono giustificate dai previsti sviluppi dell'industrializzazione del Paese e dal livello del nostro consumo pro capite di acciaio attualmente ancora molto basso rispetto a quello di altri Paesi.

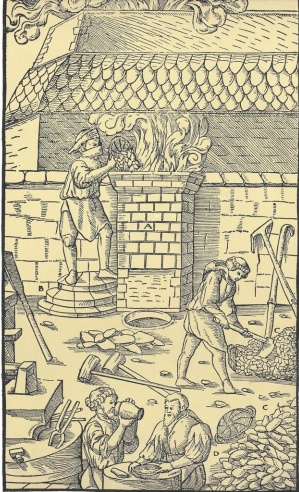
Il consumo annuo pro capite di acciaio in Italia è aumentato da circa 10 Kg. nell'anno scorso a circa 140 Kg. nel 1958, rimanendo ancora molto lontano dai 309 Kg. della Francia, dai 345 Kg. della Gran Bretagna, dai 411 Kg. della Germania Occidentale ed infine dai 418 Kg. (378 Kg. nel 1957) degli Stati Uniti.

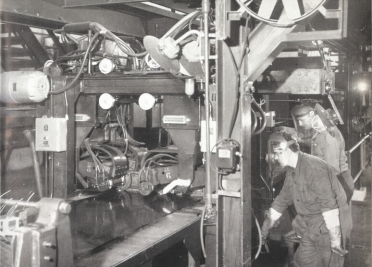
Particolare sviluppo su scala internazionale ha avuto in quest'ultimo periodo la richiesta dei prodotti piatti il cui consumo per abitante è in Italia di soli 35 Kg. contro 58 Kg. in Francia

e 113 nella Germania Occidentale. Anche le prospettive italiane per un'espansione delle produzioni in questo settore sono molto favorevoli e tali da giustificare sia il raddoppio programmato per la Cornigliana, sia l'investiva per un nuovo stabilimento siderurgico nel sud dell'Italia, da attuare per il 1961.

In base ai programmi predisposti, la capacità produttiva della Cornigliana passata, entro il 1961, dalle attuali 650.000 tonnellate di ghisa ad 1,1 milioni di tonnellate e dagli attuali 1,1 milioni di tonnellate di acciaio a 2 milioni di tonnellate. Con questo suo ulteriore potenziamento la Cornigliana raggiungerà un livello di capacità produttiva consistente oggi l'ottimo per un moderno stabilimento siderurgico a ciclo integrale.

Per il raddoppio dello stabilimento della Cornigliana è necessario inoltre aumentare la superficie a disposizione, rimpiazzando il cane per un'area di 650.000 mq. circa. Verranno inoltre costruiti due nuovi approdi per navi fino a 10 mila tonnellate di stazza; di conseguenza l'attuale accosto in porto al molo Nino Rocco verrà sostituito alla piena disponibilità del Consorzio, mentre la nuova diga frangona permetterà l'apertura di una seconda imboccatura del porto.





Sempre più perfezionati sistemi di protezione consentono oggi agli uomini di lavorare accanto alle macchine in condizioni di sicurezza e di tranquillità un tempo inimmaginabili

La psicologia nel mondo del lavoro

2: la psicologia industriale

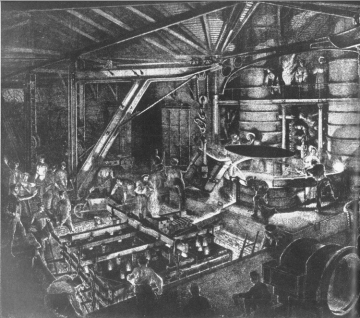
All'articolo introduttivo sui problemi della psicologia moderna, pubblicato sullo scorso numero della Rivista, segue oggi un secondo articolo, sempre dedicato al prof. Antonio Morici, sulle applicazioni della psicologia nel campo industriale cioè del lavoro. Questo articolo costituirà un utile complemento a quanto, sempre nello scorso numero, abbiamo scritto a proposito del nostro centro psicotronico e delle sue funzioni.

Adesso possiamo passare con relativa facilità alle applicazioni della psicologia e vorremmo innanzi tutto prendere in considerazione quel ramo che si riferisce all'individuo nel suo ambiente di lavoro. Vogliamo parlare espressamente della co-

siderata *psicologia industriale* che oggi acquista un valore particolare e che polarizza l'attenzione di tutti, dall'operaio al datore di lavoro, dal politico al moralista, dall'economista al sociologo.

Di fronte a questo problema si possono assumere due atteggiamenti opposti. Se si è convinti che il lavoro rappresenta una "maledizione", un peso o una "spiazione", allora tutto è chiaro: il lavoro è una perenne pena nell'esistenza dell'individuo e la cosa più saggia è di "sollentarlo" e di non parlarne affatto. Ma si può sostenere un discorso del genere? Chi avrebbe il coraggio di dividere l'uomo "in due" e considerare separatamente la vita da una parte e il lavoro dall'altra? Si consentirebbe quel-

l'ale errore di giocare con i pezzi del mosaico, di cui si è parlato nel primo articolo di questa serie, dimenticando il carattere globale dell'esperienza umana. Ecco che non possiamo fare a meno di considerare l'uomo e il suo lavoro come un fenomeno unitario, globale e contestato in tutti i suoi aspetti. Mirare alla felicità dell'uomo significa semplicemente preoccuparsi dell'individuo nel quadro della collettività e quindi anche e soprattutto dell'uomo-lavoratore (qui non importa la distinzione tra lavoro manuale e intellettuale). Se accostate questa premessa, diventa subito assurdo staccare il tema "lavoro" dal tema "uomo" e diventa ancor più assurdo parlare del lavoro come di una "maledizione", "tormento",



"peso" ecc. La nostra realtà umana è quella composta di azioni e reazioni o di rapporti interpersonali e quindi il lavoro diventa una prerogativa naturale di ogni soggetto normalmente integrato nel suo ambiente.

Su quali premesse poggia la moderna psicologia industriale? La prima è certamente la seguente: ogni individuo deve essere orientato nel lavoro a seconda delle attitudini che possiede, altrimenti ricadrà nel pericolo di imbutirsi in uomini inoddisfatti, agguerriti e intolleranti. Qui interviene lo psicologo che si preoccupa delle differenze tra i soggetti (differenze fisiche e psichiche) e delle concrete possibilità di inserire ognuno nel posto migliore. Ma facciamo subito una dichiarazione di umiltà: se non possiamo prevedere e risolvere tutto, possiamo almeno sconsigliare

certi orientamenti di lavoro che non condurrebbero l'individuo verso la felicità.

Ecco la seconda premessa: la tecnica deve essere considerata a servizio dell'uomo. Gli strumenti di lavoro (dal più semplice utensile alla macchina più complicata) devono essere adatti all'individuo e lo stesso attrezzo vale per l'ambiente lavorativo. Qui lo psicologo ha una funzione importante da svolgere.

La terza premessa: oggi praticamente ogni tipo di lavoro viene realizzato in gruppo ed è più che naturale che una buona comunicazione tra i membri faciliti i compiti di ogni singolo. La psicologia industriale ausoga quindi anche un delicato problema psico-sociale, quello dei rapporti tra gli individui che possono facilitare oppure pregiudicare il rendimento e la produzione.

I primi tentativi scientifici per fondare la "psicologia del lavoro" si situano all'inizio del nostro secolo. Nel 1909 Frank Parsons pubblica a Londra un libro (*Choosing a vocation*) per dimostrare l'importanza del rapporto tra personalità particolare e mestiere particolare e fonda a Boston un centro di ricerca. Nel 1900 lo psicologo tedesco Hugo Münsterberg pubblica il trattato *Fundament di Psychologie* e nello stesso anno Lohy studia la razionalizzazione del lavoro tra i tipografi e poco dopo inizia la selezione professionale tra i conduttori di veicoli (1901). Da allora in poi la psicologia industriale comincia realmente a "crescere" e le ricerche si susseguono con ritmo sempre più rapido (fra i pionieri italiani vanno ricordati i fisiologi Mosso e Pavesi, gli psichiatri-psicologi Santo De Sanctis e Agostino Gemelli).



Qui si lavora, verso la metà del secolo scorso, in una fonderia

Si distacca
in alto: un altro aspetto del lavoro nel
1980, dal «De Re Metallorum».

In basso: un operaio controlla, attraverso
uno schermo televisivo, la corsa del ma-
china d'incisione al laser in un robot del
nostro stabilimento. Come si può vedere, i
progressi della meccanizzazione e dell'au-
tomazione hanno mutato profondamente
l'atteggiamento dell'uomo nei confronti
del lavoro in fabbrica.



E utile chiarire subito un equivoco. La nuova scienza ha avuto e ha sempre un grande ideale, quello di *migliorare le condizioni del lavoro*. Ma pone questa definizione non significa fare montagne troppo il campo della ricerca, limitata cioè all'ambiente dove il lavoro si svolge (fabbrica, fabbrica, ufficio), senza preoccuparsi dell'individuo fuori dell'ambiente lavorativo? In altri termini non si corre il rischio di vedere l'individuo unicamente come lavoratore e il rendimento come problema centrale? Non si dimentichi inoltre che lo stesso termine "psicotechnica" implica proprio una interpretazione del genere.

Questa impostazione è falsa, anche se dobbiamo confessare con ammissione che ha avuto per molti anni una accoglienza fin troppo fervida. Non si dimentichi l'apagica dichiarazione di Hugo Münsterberg: la psicotechnica deve tendere a « scopi pratici socialmente utili » e non cercare un lungo cammino per capire la definizione, perché porta l'accento sull'aspetto socialmente utile della nuova disciplina significa obliare la visione unitaria della fabbrica, del ciclo produttivo in sé e del rendimento dell'impresa per affrontare una prospettiva più vasta, quella della collettività che deve mirare al superamento di problemi utili soltanto a una minoranza più o meno privilegiata.

Ora possiamo precisare meglio i problemi fondamentali della psicologia industriale. Una rassegna approssimativa potrebbe essere la seguente:

- 1) studiare la personalità di ogni lavoratore per orientarlo verso il compito più conforme alla sua peculiarità intrinseca (orientamento e selezione)
- 2) migliorare le condizioni materiali dell'ambiente di lavoro (merche sulla temperatura degli ambienti, sulla illuminazione, aereazione ecc.)
- 3) perfezionare le condizioni temporali (corsi di lavoro, intervalli di recupero ecc.)
- 4) analizzare e perfezionare gli strumenti

di lavoro (per ridurre gli incidenti e per facilitare il ciclo produttivo)

- 5) studiare, consigliare e orientare il personale con responsabilità direttiva (dal caposquadra all'ispettore)
- 6) analizzare gli incentivi al lavoro in rapporto al rendimento
- 7) perfezionare la "comunicazione" nell'ambito dell'ambiente di lavoro, occuparsi delle "relazioni umane", individuali e gli "isolati" nel tentativo di inserirli nel gruppo
- 8) studiare la dinamica del gruppo (efficienza lavorativa in rapporto con la struttura del gruppo, problemi del capo ecc.)
- 9) studiare i problemi del tempo libero e delle attività ricreative.

L'elenco è molto approssimativo e potrebbe benissimo essere completato ed ampliato, ma anche così può servire per dare un'idea dei compiti veramente gravi che incombono sullo studioso che affronta il mondo del lavoro.

Adecco dobbiamo chiarire quello che vorremmo chiamare il *grande equivoco*. Come è accorto nell'ambiente di lavoro lo psicologo industriale, come viene giudicato dagli operai, dai tecnici, dagli impiegati e dalla direzione questo nuovo personaggio che dovrebbe contribuire ad attenuare le difficoltà e i conflitti che si profilano inevitabilmente nelle fabbriche e negli uffici? A dire il vero, l'accettazione e la comprensione del psicologo industriale non è stata facile e spesso non lo è neppure oggi. L'operaio non riesce sempre a dimenticare un fatto essenziale: se lo psicologo è al servizio dell'industria e se è pagato direttamente dalla direzione dell'impresa, è evidente che deve comportarsi come "dipendente" o — se preferite un termine crudo — come "soldato del padrone". Egli deve fare l'interesse del datore di lavoro e quindi (così ragionano molti) è meglio considerato con una giustificata diffidenza.

Ecco questo è il grande equivoco che pregiudica la posizione dello psicologo in-

dustriale. Parliamoci con estrema chiarezza per concludere in una maniera ragionevole. È vero che lo psicologo (proprio in quanto viene pagato dall'imprenditore) deve rendere conto dell'operato e deve tendere a un fine che interessa molto da vicino il datore di lavoro: assicurare un rendimento efficace e orientare i lavoratori in modo da potenziare questo rendimento. Ma basta questo per giustificare la diffidenza e l'ostilità? Non è forse altrettanto vero che lo psicologo ha onestamente tutto il possibile per orientare ogni lavoratore verso l'attività più conforme alla sua personalità, risparmiandogli difficoltà, fallimenti, sentimenti di insicurezza e di umiliazione? Non conta proprio nulla questo tentativo di offrire al lavoratore la possibilità di svolgere le mansioni in un clima psicologico di serenità e di discrezionalità? Non incide questa serenità anche sulla salute fisica dell'operaio, sul suo equilibrio nervoso, sulla sua felicità familiare? Non si tema forse l'operaio in una situazione migliore per quanto riguarda l'eventuale promozione o l'aumento delle retribuzioni?

Ora concludere da noi a dire se è corretto e serio affermare che lo psicologo industriale è semplicemente "soldato del padrone". Certo che lavora nell'interesse dell'impresa, ma è altrettanto certo che lavora per ogni singolo dipendente, considerato come creatura umana che ha i suoi problemi da risolvere, aspirazioni da realizzare, scopi conosciuti da raggiungere. Egli non vede i lavoratori nella prospettiva dell'impresa, ma vede l'impresa nella prospettiva dei lavoratori — e la cosa è profondamente diversa. Agli scettici rivolgeremo una piccola preghiera. Seguito lo psicologo nel suo lavoro quotidiano, informati dai suoi problemi e con tutti delle sue incertezze e delle sue difficoltà quando si trova nella scomoda situazione del "casamento a sfere" tra il mondo dell'operaio e il mondo della direzione e del datore di lavoro. Vedete che cambiano idea su molte cose.



Questi due uomini che, in una cabina, di ferro e di vetro, guardano con pochi gradi le macchine bene oliate, possono rappresentare il simbolo del lavoro in una stabilmente moderna.

Concorso fotografico

Si è chiuso recentemente il concorso per le migliori fotografie indetto dalla sezione fotografica del nostro circolo aziendale. Il concorso prevedeva due sezioni, una con tema «Natale» ed una con «tema libero».

Per la sezione con tema «Natale» il risultato vincitore del primo premio Augusto Gaspari con «Il regalo» (in alto), una foto che ha interpretato in modo vivo ed originale l'argomento proposto.

Il primo premio della sezione «tema libero» è stato vinto, invece, da Mario Parodi con «V'olgi venir la nuit» (in basso) che si segnala specialmente per i suoi effetti di luce.

Le fotografie premiate e tutte quelle che si sono particolarmente segnalate verranno esposte in una mostra che sarà allestita prossimamente nei locali del nostro circolo aziendale.





Roberto Sebastiani. Un aspetto del bambino a livello.

I bambini ci guardano

Nel primo numero della nostra Rivista, tre anni or sono (il tempo passa!), pubblicammo una serie di disegni eseguiti da un gruppo di bimbi di Lomica, venuti dall'entroterra genovese in visita alla Cornigliana.

Con quella straordinaria capacità, propria dei bambini, di cogliere l'essenziale senza perdersi in particolari inutili, i piccoli pittori avevano sintetizzato in pochi segni gli aspetti più "favolosi" dello stabilimento: i giganteschi gasometri neri, la siviera sospesa ai grandi ganci della gru Morgan, la colana.

Oggi quegli stessi giovani, portati alla Cornigliana, certamente non saprebbero più darsi le stesse immagini. In questi tre anni essi avranno imparato molte cose, avranno cominciato a vedere il mondo con gli occhi della coscienza, pensando così, finalmente, la capacità di trasfigurarla in favola.

Solo chi tra di loro avesse quei sentimenti di anima sarebbe conservare di fronte alla vita un po' dell'incantato stupore dell'infanzia.

Ma, per fortuna, per ognuno di noi che,

diventando adulto, si allontana dalle favole, c'è un bierbo pronto a rimpiazzarlo, a costruirlo, almeno per un poco, intossicando alla realtà.

Mossi da questo pensiero, abbiamo voluto presentare ai nostri lettori, anche in questo primo numero del 1960, alcune alcune interpretazioni dal nostro stabilimento dovute a bambini.

Sarebbe si tratta degli alunni di una scuola milanese. La "G. Puzigoni" è una scuola "dinovata", un istituto "pilota", come si dice, ispirato cioè ai più moderni criteri educativi. In esso si lavora affinché i bambini possano svilupparsi ed evolvere la propria personalità il più possibile liberi da ogni forma di inibizione. Tutto il mondo, tale quale è, è sottoposto alla loro osservazione, allo studio più attento e vivo. Tutti i modi di espressione sono sollecitati, accolti ed apprezzati ed il giudizio sugli alunni, in generale, si apparta sul maggiore o minore interesse dimostrato per la varia forma di espressione. Questo giudizio costituisce il punto di partenza per un lavoro, diretto e personale dell'insegnante, per eliminare dubbi e per gui-

ducere e sostenere gli alunni nel loro giudizio e nella acquisizione delle tecniche appropriate per comprendere e conquistare l'ambiente, fisico e morale, con il quale essi vengono a contatto. Disegni, relazioni, calcoli, reazioni statistiche, ricordi letterari servono ad esprimere gli stati d'animo che così ed avvenimenti destano nei ragazzi.

«Naturalmente — ci ha detto il direttore della scuola, l'ispettore di circolo Emilio Bernasconi — non tutto può essere accettato come soddisfacente dal punto di vista culturale, ma nulla è respinto solo perché ritenuto incompleto e non soddisfacente: pensiamo che ogni ragazzo di sempre quello che può e che, quindi, il sovvalutare il suo sforzo e i suoi tentativi non sarebbe ad altro che a mortificare la sua personalità e a ritardare lo sviluppo. La nostra azione, per quanto riguarda la pittura, si può così sintetizzare in qualcosa dei nostri alunni avrà le doti per diventare un pittore, noi non faremo nulla per impedirglielo».

In quest'ultima osservazione è veramente moderno il significato dei moderni indirizzi pedagogici, che tendono appunto a



Patricia Romanin, 8 anni, classe III - colata d'arsenico



Aurelia Rinaldi, 16 anni, classe V - un aspetto del paese ghino





Anna Rosa Albertini, 12 anni, classe V
- acrilico

porre le basi per permettere al bambino di realizzare liberamente la propria personalità.

I disegni raccolti in queste pagine, scelti tra gli oltre cento eseguiti dai bambini, attestano la piena validità di tali indirizzi. Alla occasionale qualità tecnica dei lavori si accompagna un fresco e nello stesso tempo profondo spirito di osservazione. Essi ci riconducono a quella visione "primitiva" del reale, purissima nella sua semplicità, che solo gli occhi infantili sanno cogliere. Molti hanno usato il colore, quando il tema ne ha offerto l'occasione. Sono colori accesi, vivaci, festosi, nei quali i piccoli ospiti hanno voluto esprimere con una più diretta partecipazione le fatiche che il mondo della tecnica ha tipinato loro.



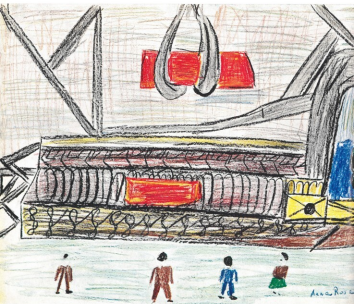
Elana Rosi Baccaghi, 9 anni, classe IV - tema grande e acrilico



Gianni Caracciolo, 11 anni,
classe V - dipinto
di rotoli a rotelle



Simona Savinetti,
8 anni, classe III -
avvisoria



Avanza un disegno di Anna Rosa Albertini - il Morning

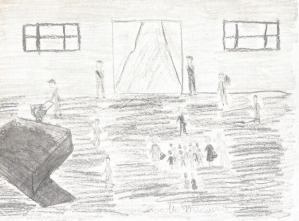


Paolina Bonacini - fantasmi afferrati da una gru



Gianni Caruso ha visto
nel suo sogno governare
dei fiori a piume





Marco Lucifora, 11 anni, classe IV -
composizione spaziale

Cari solo il Morning Elena Cam-
briagi, 10 anni, classe V

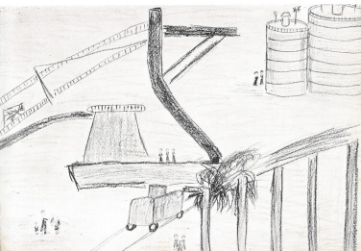


a destra in alto: anche il carter-
mento dei posti di guida con gru
magaretta ha ispirato Rosalia Sa-
vini

a destra in basso: Gladys Zucchetto,
10 anni, classe V - una visione del
lo stabilimento



nancimbles Para





Gianpiero Galimberti, 9 anni, classe IV - la porta dei Santi Martiri

Mariangela Nanni, 9 anni, classe IV - la gru Morgan in acciaio



I servizi del personale

Ufficio relazioni umane

Abbiamo iniziato nello scorso numero la serie di articoli dedicati agli uffici delle Corporazioni, coerendo con la presentazione dei servizi del personale ed intrattenendoci, in modo particolare, sulla procedura relativa alle assunzioni presso la società, alla selezione dei candidati ed alla loro assegnazione in base al principio di affidare all'individuo adatto il lavoro adatto. Cercare di dare a ciascuno il posto che più sia consono al proprio temperamento ed alle proprie tendenze significa mettere le prime basi per creare un ambiente di lavoro sereno e ricco di soddisfazioni. Non è un risultato da sottovalutare.

Oggi è infatti riconosciuto che il fattore morale nell'ambiente di lavoro ha effetti determinanti nell'andamento generale di una azienda, nell'attivamento della mano d'opera, nell'entusiasmo ecc. Per questo, accrescere l'interesse e la soddisfazione che il personale trae dal proprio lavoro, facendo sì che esso si svolga nelle più favorevoli condizioni possibili, sia morali che materiali, è diventato per le aziende moderne un importante obiettivo da raggiungere.

Il giusto inserimento iniziale dell'individuo nel lavoro è un fatto senz'altro importante, ma da solo non sarebbe sufficiente per risolvere in modo un simile obiettivo. Da ciò l'esigenza di creare un apposito ufficio che svolga costantemente la propria opera in tale senso. Questo è appunto il compito affidato al vostro ufficio relazioni umane, contrassegnato dalla sigla REU.

Le funzioni dell'ufficio REU si vengono rapidamente compendiate dall'acq. Enrico Del Bono che lo dirige. Esse sono: personare e sviluppare le buone relazioni nel lavoro, migliorare la conoscenza dell'azienda e del lavoro da parte del personale, promuovere e sviluppare nuove procedure sociali, tenere informate la direzione sul morale dei dipendenti e sui loro desideri. Praticamente, l'ufficio svolge la sua attività in quattro distinte direzioni: accogliimento del nuovo assunto, assistenza al personale, rapporti con terzi (sempre nel campo dell'assistenza), cattura delle idee. Ovviamente, una descrizione così schematizzata non è sufficiente a dare una idea dell'opera che l'ufficio svolge, né l'opera che è capace e che si articola in una serie di iniziative, alcune delle quali non appariranno, ma che hanno tutte un contenuto di in-



Il p. I. Giulio Foglio dell'ufficio relazioni umane a colloquio con il responsabile Agostino Bolla del reparto officina, uno dei più recenti vincenti della Guardia delle Idee.



Gli impiegati nuovi assunti vengono presentati al capo del personale. Questo colloquio fa parte delle procedure di accoglimento dei nuovi, uno dei compiti affidati all'ufficio R.H.

stanziale umanità, il cui livello è affidato al modo di operare dell'ufficio.

« Non appena un nuovo assunto — si dice l'ave. Del Bono — entra a far parte della Cornigliana, il nostro compito occuparsi di lui perché viva il miglior accoglimento.

Si sa che, nei primi giorni di lavoro — e le prime impressioni sono così importanti — ogni dipendente prova una certa difficoltà ad orientarsi nell'azienda, per una natura del tutto e complessa. Ora la procedura di accoglimento tende proprio ad eliminare o meglio a ridurre al minimo "quel non sentirsi a proprio agio" caratteristica dei primi giorni di lavoro. Tale procedura, che si svolge in due giorni successivi, prevede tra l'altro, la visita dello stabilimento, un colloquio con i rappresentanti dell'ufficio documentazioni e visite, dell'ufficio sindacale, dell'ufficio sicurezza, la proiezione di un documentario sull'attività dello stabilimento ecc. Il nuovo assunto viene infine presentato da un nostro incaricato al capo posto al quale comincerà

a lavorare. Tutto questo facilita notevolmente il suo adattamento al nuovo ambiente, i suoi rapporti con i superiori e con i colleghi.

La collaborazione con i colleghi e i superiori è un elemento indispensabile per migliorare le condizioni di lavoro dell'azienda. Per questo l'ufficio relazioni umane, in collaborazione con quello preposto all'addestramento, organizza anche dei corsi su come un capo deve comportarsi con i sottoposti e su come esso li debba istruire.

Uno dei più importanti compiti d'attività dell'ufficio relazioni umane è l'assistenza che viene svolta in stretta collaborazione con il servizio di assistenza sociale di fabbrica. Si tratta di iniziative che nascono dalla coscienza e dall'aiuto nel sviluppo di pratiche burocratiche — come quelle relative alle previdenze, all'assicurazione, attestamenti certificati ecc. — fino ad una vera e propria assistenza finanziaria che mira a risolvere quelle difficoltà di carattere familiare che spesso angustiano il lavoratore.

A questo proposito « Uno dei più gravi problemi del nostro personale — ci ha detto l'ave. Del Bono — è quello dell'alloggio, problema sorto con la nascita e lo sviluppo rapido dell'azienda. È soprattutto difficile trovare alloggi nelle vicinanze del posto di lavoro o a prezzi convenienti. Noi cerchiamo di andare incontro al personale effettuando dei prestiti per quei depositi cauzionali che molti spesso sono richiesti dai proprietari di appartamenti. La misura massima di questo nostro intervento non supera le 100.000 lire e la somma ci viene rimborsata in dieci rate e senza alcun onere di interesse.

Più forti sono i prestiti ai dipendenti che intendono acquistare un alloggio. Si concede, in questo caso, una somma che può giungere fino a mezzo milione, rimborsabile in due anni senza un centesimo di interesse. Ma non sono questi i soli casi in cui vengono concessi speciali aiuti. Spesso si verificano, per motivi diversi, delle situazioni familiari "difficili". Il nostro ufficio allora, dopo aver ascoltato le reali esigenze del lavoratore,

interventi e dispone di conseguenze sugli atti che permetteranno all'interessato ed alla sua famiglia di superare il momento critico».

Oggi i mezzi rappresentano una fonte inscalfibile di desideri; moltissime cose nella società moderna sono più diventate indispensabili. Ora, se è vero che il sistema della razionalizzazione ha messo a portata di tutti, è altrettanto vero che, con questo mezzo, il lavoratore si espone spesso a scostarsi dalle condizioni particolarmente protette che inizialmente sono sempre valute. Ecco perché la Corvigliana, come altre grandi aziende, ha istituito per i suoi dipendenti degli speciali buoni che vengono appunto rilasciati da REU e con i quali essi possono effettuare, a buone condizioni e presso ditte convenzionate, qualsiasi acquisto. Naturalmente la società dovrà poi recuperare queste somme presso i suoi dipendenti, ma la razionalizzazione avviene in un modo meno brusco.

Un particolare accanto merita, per il suo carattere umano, l'iniziativa presa da REU riguardante i familiari dei dipendenti defunti. È stato costituito un apposito fondo che viene alimentato dai dipendenti e dalla società; i primi versano ciascuno l'importo di un'ora di lavoro ed una uguale somma viene messa a disposizione della società, mentre ogni dipendente versa per ogni defunto 2.000 lire. Ai familiari degli scomparsi vengono versati tre milioni di lire. L'ufficio relazioni umane fornisce informazioni circa gli investimenti più sicuri della somma e dirige le pratiche necessarie, qualora fra i familiari vi siano dei minori. Il contributo da parte dei dipendenti è assolutamente volontario, ma non pochissimi coloro che con questo gesto danno di solidarietà.

Abbiamo con ciò illustrato alcuni dei più importanti aspetti dell'esistenza svolta dall'ufficio REU, il quale si occupa anche dell'organizzazione del soggiorno estivo per i figli del personale, dell'assegnazione di borse di studio agli studenti più meritevoli, dell'organizzazione delle manifestazioni, nel corso delle quali sono distribuiti doni ai dipendenti della società ed ai loro figli. A Natale, ad esempio, vengono consegnati pacchi ai lavoratori ammalati; la notte di Capodanno i

1.200 dipendenti in servizio ricevono pacchetti e spensierati; nel periodo delle feste, infine, vengono distribuiti giocattoli a circa 2.900 bambini dai tre ai dieci anni. In concomitanza di queste simpatiche manifestazioni si svolge la "lotteria dei grandi" che vede in palio utili oggetti di valore. A Pasqua, poi, è tradizionale la distribuzione delle uova di cioccolato, della quale beneficiano circa 2.600 bimbi tra i due e i dieci anni.

Per quanto riguarda la colonia abbiamo già illustrato nei numeri scorsi ed in questo stesso numero ciò che la Corvigliana sta facendo in questo campo. L'ufficio REU ha dato all'iniziativa un sostanziale apporto, contribuendo a definire il carattere profondamente innovatore con cui è stata impostata e condotta a termine il percorso nazionale per la progettazione della colonia.

Anche l'assegnazione delle borse di studio viene seguita con la massima attenzione e rappresenta un ufficio incisivo per i giovani i cui genitori lavorano nell'azienda. Il loro numero è in continuo aumento. Possono concorrere gli allievi di scuole statali a partecipare che abbiano riportato una media di sette decimi — se allievi di scuole medie — e di 24 tentativi su studenti universitari. Per le scuole medie inferiori l'ammontare dello stipendio borsale è di 35.000 lire, di 70.000 lire per gli allievi delle superiori e di 120.000 per gli universitari. Dal 1955 ad oggi le borse di studio assegnate sono state complessivamente 200.

Passiamo ora alla "Carta della Idea". Ogni mese vengono avanzate in media una cinquantina di proposte. «Dopo un esame preliminare — ci ha spiegato l'ing. Del Bono — esse vengono trasmesse alle autorità interessate perché sia accertata la possibilità di applicazione. Successivamente le proposte vengono sottoposte all'esame di un apposito comitato presieduto dal direttore dello stabilimento, ing. De Vito, che stabilisce il premio da corrispondere al proponente in base agli opportuni calcoli. Ogni due mesi, nel corso di una cerimonia, vengono premiati tutte le proposte che rappresentano un contributo al miglioramento tecnico, produttivo o alla sicurezza nel lavoro».

Per concludere accenneremo ai rapporti con terzi che l'ufficio REU crea all'interno dell'azienda nel campo dell'assistenza. Abbiamo già accennato ai buoni Corvigliani. I rapporti con le ditte che li accettano rientrano in questo settore di attività, nel quale vi rientra il controllo del funzionamento delle macchine e dei posti di lavoro, gestiti da privati e dilettanti nello stabilimento e sugli ambulatori di fabbrica, dove vengono, fra l'altro, praticate iniezioni endovenose ed intramuscolari.

Come abbiamo visto il tratto di una attività vasta. La delicatezza di molti compiti richiede personale specializzato e soprattutto dotato di tatto e di comprensione ed abituato ad operare in situazioni spesso difficili.

L'assistenza al personale ad essa affidata è un compito tutt'altro che facile se si pensa che l'ufficio ha contatti con oltre 6.000 persone, un numero che comprende, come è logico, una gamma diversissima di caratteri, di personalità, pronte dalle preoccupazioni più varie e con studi ed esperienze disparate. Inoltre non si deve dimenticare che tale assistenza non deve rappresentare una forma di welfare paternalismo, ma qualcosa di umanamente vero che contribuisca alla formazione di individui socialmente formati.

Ufficio personale impiegato ed ufficio personale operaio

Una volta ad avere i dirigenti, gli impiegati e le categorie operai e due volte nello stesso periodo gli operai, si presentano a ricevere le rispettive buste-paga. Esistono due uffici che si occupano di questo ramo dell'amministrazione del personale: l'ufficio personale impiegato (MPI) e l'ufficio personale operaio (OPE), diretti rispettivamente dal dr. Elio Carta Montiglia e dal sig. Silvano Strano. Il primo funziona presso la sede della direzione generale, in piazza Dante, il secondo nello stabilimento. Sono questi i due uffici che tengono il "cordone della borsa" per quanto riguarda il trattamento economico dei dipendenti.

Il dr. Carta Montiglia, che si trova presso la Corvigliana fin dalla costituzione della Società, aveva già svolto lo stesso compito

Consegna dei buoni Corvigliani. Tali buoni danno la possibilità di effettuare qualsiasi acquisto presso ditte convenzionate.

Il dr. Carta Montiglia con un gruppo di nuovi assunti. Questo primo incarico ha lo scopo di farli entrare nel loro ambiente lavorativo.





Lavoro faticoso per gli impiegati dell'ufficio OFE. È il giorno che precede la consegna delle paga ed in oltre 5.000 buste sono incassate le somme spettanti a ciascun operaio.

In attesa è il momento di ritirare la busta-paga. In attesa del proprio turno, gli operai ascoltano dei chiacchieri davanti agli sportelli.

nella pagina accanto

In attesa gli impiegati dell'ufficio IMF durante l'indossazione degli elpidi

In attesa la consegna delle paga agli operai. La distribuzione richiede, per lo più, un paio di giorni per gli operai ed una giornata per gli impiegati.

che disimpegna attualmente, presso la S.I.A.C. Confindustria da tre signorine e da due impiegati provvede all'amministrazione del 33 impiegati e dei circa 550 impiegati.

L'ufficio diretto dal sig. Sironi comprende invece una ventina di persone che assistono dall'amministrazione di oltre 5.000 tra operai e categorie speciali. Fino al termine di due sezioni: anagrafe, diretta dal sig. Enrico Mura e liquidazioni paga che fa capo al sig. Francesco Lanza.

«Il lavoro che svolgiamo — ci spiega il dr. Carlo Marziglia (le stesse cose ci ha detto il sig. Sironi quando più tardi siamo andati a visitarlo nel suo ufficio) ha dei riguardi obbligati che bisogna assolutamente rispettare. Alle scadenze fissate dobbiamo essere in grado di consegnare a tutto il personale che amministrano le buste con le relative competenze ed i redditi dimostrativi degli stipendi corrisposti. Se vi sono dei ritardi si deve saper spiegare come e perché sia stata proprio quella e non un'altra la minima della certificazione consegnata all'interessato. Qualche volta ha descritto il fuso il lato più appariscente del nostro lavoro, ma molte sono le altre incandescenze che dobbiamo svolgere e che non danno nell'occhio».

Quando l'ufficio anagrafici comincia a nominare delle persone che entrano a far parte del personale, gli uffici IMF e OFE iniziano tutte le pratiche formali gli enti esterni — ufficio collocamento, INAIL, INAM ecc. — per regolarizzare la posizione dei neo-assunti. Per prima cosa gli uffici provvedono a ritirare il libretto di lavoro, che sarà costituito all'interessato al momento in cui questi lascia la società, e le tessere per le marche di assicurazione obbligatoria che, dopo essere state compilate, vengono inviate all'Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale. Dopodiché i nuovi assunti sono registrati nel "libro matricola".

Contemporaneamente viene preparata per ogni nuovo dipendente una scheda anagrafica contenente il numero di matricola, nome e cognome con generalità complete, data di nascita, età e numero dell'ufficio o reparto presso il quale è assunto in forza, lo stato di servizio, gli eventuali documenti consegnati per comprovare qualche titolo professionale o di studio, nonché l'appartenenza a categorie particolari per le quali la legge riserva, presso ogni azienda, una certa percentuale di posti. Questi dati vengono anche segnalati al centro anagrafico per consentire in ogni momento rilevazioni e statistiche quando queste vengono richieste dalla direzione della società.

«Per quanto riguarda gli operai il cui elevato numero richiede una più complessa organizzazione — ci dice il sig. Sironi — il nome del nuovo assunto viene immediatamente segnalato dalla sezione anagrafe, che dopo la prima pratica, alla sezione paga dello stesso ufficio che provvede all'istituzione del cartellino-salario per il nuovo dipendente. Quindi — attraverso un apposito modulo di assunzione — la stessa segnalazione

river fatta alla sezione presso la quale dovrà prestare la sua opera il neo-assunto. Tutte le assunzioni sono precedute da un periodo di prova durante il quale egli è attentamente seguito dai suoi capi diretti che ne devono accertare l'idoneità a quel determinato lavoro.

Operazioni interne vengono effettuate dagli uffici IMP ed OPE quando qualche dipendente lascia la società ed anche questa procedura richiede tempo e l'impiego di numerose pratiche presso enti terzi. Spetta ancora a questi uffici controllare le assenze, liquidare le trasferte, le indennità speciali, accertare il diritto agli assegni familiari (che attribuite sono erogati a circa 4.200 persone), agli scatti di anzianità, controllare l'assunzione dell'orario di lavoro attraverso il cartellino-orologio procedendo pure a ritardarli e a sostituirli ogni qualche giorno, il dovere di far sottoporre il personale operante in particolari sezioni soggette a malattie professionali alle prescritte visite mediche periodiche. E anche loro compito tenere aggiornati gli elenchi dei figli dei dipendenti, suddivisi per età, per tutte le richieste che possono venire da REU come, ad esempio, quando devono essere distribuiti i dati della Befana o le mense scolastiche.

Possiamo ora ad illustrare uno dei compiti fondamentali degli uffici OPE e IMP per il quale, come hanno detto il dr. Carlo Montiglia ed il rag. Stenaro, non sono ammesse deroghe o ritardi.

Sulla base della tabellazione del lavoro gli impiegati sono suddivisi, agli effetti retributivi, in quindici classi, gli operai in ventiquattro e le categorie speciali in dodici. Per ognuna di queste classi sia per gli impiegati che per le categorie speciali ed operai esiste una determinata remunerazione oraria, soggetta in particolari casi — festività, straordinari ecc. — a delle maggiorazioni.

Per gli operai attraverso i rapporti "presenze delle forze autorizzate", "forza assente" e "forza in ecceso" la sezione paghe dell'ufficio OPE è in grado di tenere aggiornato il "foglio individuale di rilevazione manodopera" che è il documento base per il calcolo della paga degli operai. Alla fine di ogni quindicina si sommano le ore lavorate alle quali si aggiungono gli eventuali straordinari, i decimi di maggiorazione ecc. In un modo analogo ciò avviene per gli impiegati all'ufficio IMP.

I dati riepilogativi per ogni singola dipendente sono riportati sulle schede personali preparate dal centro micrografico che provvede poi a calcolare l'importo del lavoro prestato maggiorando della contingenza e dell'incentivo. A questo primo importo si dovrà arrotondare, nel caso dell'operaio, il corrispettivo, in ore di ferie, di festività, di riposo di compaggio. Sempre nel caso degli operai ci sono però ancora delle altre voci che possono entrare a far parte della sua remunerazione come i congedi matrimoniali, particolari indennità, complementi per la giornata di infortunio ecc.

Quando abbiamo descritto riguardo il conteggio dell'"attivo" della retribuzione, il passivo è rappresentato dalle trattenute di legge, dagli accenti, dalle quote di rimborso per eventuali prestiti e per i "buoni Corinzi-gliani", dai versamenti per la Cassa Mobilia interna, da eventuali assicurazioni ecc. Detratte queste somme risulta l'ammontare netto da erogare al dipendente: è giunto allora il momento di procedere alla preparazione della busta - paga. Queste vengono preparate il giorno precedente la consegna che, messo per gli impiegati viene effettuata in cassa (nella sede) ed in alcuni uffici (in stabilimento), per gli operai avviene in un apposito locale sistemato nella postieria dello stabilimento.

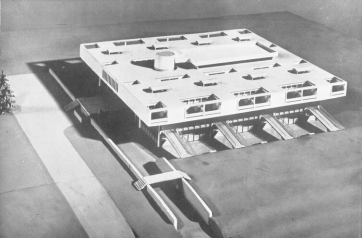
La distribuzione delle buste richiede per lo più un paio di giorni per gli operai ed una giornata per gli impiegati. Quelle rimaste, in quanto i ritardi — per malattie o per altri motivi — non hanno potuto ritirarle, vengono versate alla cassa dove gli interessati provvederanno poi a prelevarle. Ogni operai è in possesso di una speciale tesserina e la perfezione di una apposita cartella costituisce la prova dell'avvenuta ricezione del salario. Gli impiegati e gli appartenenti alle categorie speciali, all'atto della consegna, formano invece un apposito cartellino. Una procedura particolare viene seguita per la liquidazione

degli stipendi ai dipendenti di categoria speciale alla cui amministrazione è addetto un impiegato.

Quando abbiamo descritto costituisce l'attività principale degli uffici amministrativi impiegati ed amministrativa operai; ad essi sono però affidati altri incarichi fra cui, per l'ufficio OPE, ad esempio, quello di redigere apposite tabelle statistiche sulla consistenza del personale, sull'incidenza dei costi di manodopera per i diversi settori e per l'ufficio IMP quello di compilare alla metà ed alla fine del mese appositi progetti che illustrano il movimento del personale dirigente ed impiegatizio, nonché rilevati periodici contabili e statistici di vario genere destinati ad altri settori amministrativi.

Probabilmente chi a fine mese o ad ogni quindicina ritira alla sportello la propria busta non immagina quale capofila organizzativa sia necessaria perché quella stessa busta, ormai in suo possesso, possa essere consegnata nei termini stabiliti e nel più preciso dei modi. In quel momento è portato inconsapevolmente a considerare "un caso a sé", dimenticando che il lavoro svolto per lui si moltiplica per oltre 6.000 volte, tante cioè quanti sono coloro che fanno parte dell'azienda, che per il numero dei suoi "utilizzati" può essere considerata una vera e propria "piccola città".





La nostra colonia

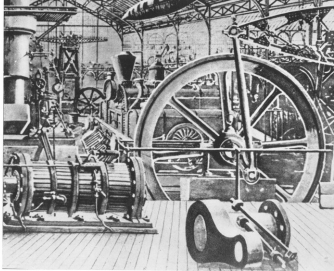
«Come costruire e organizzare oggi una colonia moderna per bambini moderni». Ecco una domanda che avrete sentito ripetersi molte volte in questi ultimi mesi. I molti problemi che essa implica sono stati ampiamente esaminati nella nostra Rivista, ripresi dalla stampa, dalla televisione, dalla radio; hanno impegnato per mesi ad una risposta alcuni tra i maggiori costruttori italiani ed hanno persino costituito l'argomento di una mostra organizzata a Roma presso l'Istituto Nazionale di Architettura. La risposta, le soluzioni proposte sono state parecchie, e tutte interessanti. Fra di esse, quella prospettata da un giovane architetto romano, Renato Severino, è stata giudicata la più soddisfacente sotto molti punti di vista.

Il suo progetto, di cui qui pubblichiamo una immagine, ha vinto il concorso nazionale indetto dalla Corrigliano fra gli architetti e gli ingegneri italiani. Il soggiorno estivo destinato ad ospitare i nostri bambini a S. Sisto di Gosena Torinese, in Val di Susa, a 1.600 metri di altitudine, avrà così l'aspetto e le caratteristiche che Severino ha voluto dargli.

Tre erano i progetti ammessi al secondo grado del concorso, presentati - oltre che dal vincitore - dall'arch. Giancarlo De Carlo di Milano (progetto *Arbore*) e dagli architetti Paola Pignatelli Coppola d'Arena e Roberto Portocarrero di Roma (progetto "Cellula Organica"). Fra i tre progetti la commissione giudicatrice, di cui facevano parte gli architetti Giuseppe Ginana, Renato N. Rogers e Bruno Zevi, l'ing. Adriano Bagnasco, il pedagogista prof. Aldo Visalberghi e, per la Corrigliano, il dr. Gian Lupo Otti e l'ing. Giuseppe Borrello, ha scelto quello dell'arch. Severino.

I progetti presentati al concorso si ispiravano in linea generale a due soluzioni: una prevedeva la costruzione di un unico edificio, l'altra la costruzione di variati edifici più o meno indipendenti tra loro. Il progetto vincitore presenta chiaramente una soluzione "a blocco", nella quale sono distribuiti l'unità residenziale per 250 bambini per tutto, i soggiorni ed i servizi, con criteri funzionali che favoriscono la formazione di gruppi elettivamente autoscelti, consentendo lo sviluppo e l'integrazione della personalità dei fanciulli.

La soluzione adottata dall'arch. Severino si propone, sulla linea della precisa impostazione pedagogica del concorso «di dimostrare che architettura, pedagogia e produzione industriale possono integrarsi l'un l'altra portando a sincere soluzioni innovatrici e non a schemi già scontati e attuabili con mezzi meno impegnativi».



«Galerie des machines» di Georges Méliès (1896). Méliès possedeva il primo della macchina. Fu l'inventore dei trucchi cinematografici: fece i primi film a luce artificiale; realizzò per primo il cinema sonoro tra film e fonografo; ebbe la prima troupe regolare, scritturando le ballerine della Folies-Bergère. I suoi primi clienti furono i proprietari dei baracconi da fiera. Per dieci anni, infatti, il cinematografo non capì i fasti delle sagre e delle fiere parigine.

Come si guarda un film

Il cinema, negli ultimi quindici anni, è andato acquistando una importanza ed una preminenza, rispetto alle altre arti, davvero singolare. Ogni giorno se ne parla: sui quotidiani, sui rotocalchi, sulle riviste, alla radio, alla televisione. Al punto che le riviste specializzate — circa e numerose nell'anteguerra — hanno dovuto a malincuore credere le armi di fronte al dilagare delle informazioni e dei pettegolezzi attinenti alla "vittoria arti". In questo discorso spesso impreciso, non di rado scandalistico, comunque, quasi sempre festoso e disordinato, la critica cinematografica ha cercato di inserire autorevolmente

la propria voce dando ai fatti giuste e appropriate dimensioni, fornendo ai lettori informazioni non superficiali, indirizzando lo spettatore verso quelle opere che effettivamente meritano rispetto e considerazione.

Il successo che sta ricostituendo l'attività cinematografica ultimamente svolta dal nostro circolo universale ci ha suggerito di fornire ai lettori della nostra Rivista alcuni appunti su "come si guarda un film" nell'intento di contribuire ad una più approfondita valutazione dei valori di un'opera cinematografica da parte di coloro che seguono questa iniziativa culturale.



«A Day's Life» (Vita da tutti) di Charles S. Chaplin (1910). Il cinema, diventato subito, fu contro Chaplin. Saranno le prime pagine di una storia che non dovrà solamente raccontare i successi dello «sfidante», i suoi insuccessi di tanta gente, i colmi stori ed i misteri e capricci della critica cinematografica. Chaplin insegna al cinema l'arte, quella con l'«an» minuzioso. Le «revizioni» critiche non indurono la sua grandezza. E un maestro, come tale, non teme il mutar dei tempi.

Abbiamo ritenuto di dover individuare il discorso in due capitoli al fine di renderlo ad un tempo chiaro e, per quanto possibile, concorde.

Questo primo articolo introduttivo vuol fornire un sommario e schematico profilo storico dell'evoluzione della critica cinematografica.

«Arte nata per essere la rappresentazione totale dell'anima e del corpo, un dramma visto fatto per immagini, dipinto con pennelli di luce, una settima arte», così, nel suo *Manifesto sul cinema*, Ricciotto Canudo, uno dei primi teorici del film, definiva il cinema. Si era, allora, negli anni iniziati della cinematografia quando, cioè, verso la creazione dei fratelli Lumière

nati, intellettuali e semplici spettatori, intrinseco una evidente indifferenza. Canudo, con le sue affermazioni, stabiliva e sconsigliava. Era mai possibile, si chiedevano gli avversari delle immagini in movimento, che qualcuno potesse parlare di quel «fenomeno da baraccone» in termini così perentori? Era mai possibile che una persona saggia e colta potesse dare simile credito ad un divertimento che era figlio delle rage e delle fiere passioni?

La sorpresa è, ad un tempo, l'incredulità s'ingrandiscono quando, al seguito di Canudo, si posero altri autori (Louis Delluc, Germaine Dulac, Rudolf Arnheim, e altri) i quali, non solamente mostravano di condividere la fiducia di chi per primo aveva creduto nel cinema come arte, ma con i loro scritti iniziarono a porre le basi di una critica cinematografica. Era essa ancora infanzia, disordinata, elementare, ma in essa spiccavano intelligenze parecchio interessanti, s'agitavano problemi giusti, si intravedevano possibilità che potevano sembrare frutto di una sbrigata, e forse avventistica, fantasia veniziana. I detrattori, gli avversari, ad un tempo, non s'accorgevano che il cinema cominciava con passo svelto e che, dalle instabili immagini dei fratelli Lumière, era passato alle virtualistiche e metafisiche invenzioni di Méliès e, quindi, alla consistenza e singolare fioritura della prima cinematografia muta.

Guardando al cinema come ad un figlio minore — e per alcuni degenerate oltre tutto — del teatro, che poteva fare concorrenza al più illustre e antico genitore solamente in grazia delle sue possibilità tecniche e delle sue «tecniche», i più non capivano che il film era prodotto originale, che il cinema viveva di una propria autonomia e che, di conseguenza, nessun incomodato entusiasta, e fantasista, era in chi si batteva per il cinema «come arte». Ma il film doveva ancora conquistare la parola e, pertanto, le storie e nell'ansia di dare una organizzazione e una soluzione ai problemi più insoliti, ne perdevano spesso di vista la radice e il quadro generale in cui andavano posti, perché è chiaro che una estetica del cinema non poteva che far capo ai modi generali della conoscenza del bello, alle leggi, cioè, della estetica in assoluto.

Le ricerche di coloro i quali s'ingegnavano a giustificare l'esistenza del film e, ad un tempo, cercavano di dimostrare come questa arte avesse una vita propria, subirono un grave colpo il giorno che le immagini cinematografiche, da mute, si fecero sonore e parlari. Cadde, legittimamente, l'ipotesi teorica basata sul principio del «muto». E non furono pochi coloro i quali — di fronte a questo nuovo ritrovato tecnico — opposero alquanto riserve pensando che il «sonoro» avrebbe tolto autonomia al fenomeno cinematografico. Uomini colti, intelligenti e anzi al

«La madre» di Vsevolod Pudovkin (1918). Ridimensionata dalla base in seguito alla nazionalizzazione (1919), il cinema sovietico — seguendo le direttive di Lenin che richiama «ci si era espressi le proposte» — il cinema è l'arte più importante — la sua è la classica appartenenza agli espressionisti europei. I nomi di Pudovkin, di Eisenstein, di Il'iazovskij si inseguono in brevissime tempi all'azione della critica. È nato un cinema «cinema» realistico, impegnato, rivoluzionario. Un cinema che guarda all'uomo sovietico, ai suoi problemi, al suo futuro, e che ignora ad un tempo i toni della commedia borghese.



«Mad Lyova» di Edgar-Holten (1918). Tra i nomi della regime della scherma bella epistola quella di Asta Nielsen. I tempi e i ritmi si appartengono ormai al passato, alla provincia delle « immagini in movimento ». Gli spettatori s'affidano nelle loro sale e cominciano a seguire molti incontri con le signore della pellicola. La critica si batte per dare al cinema un volto di una letteratura, indifferente e sospeso la circostanza, ma il segno dell'arte cinematografica è che per diventare realtà.



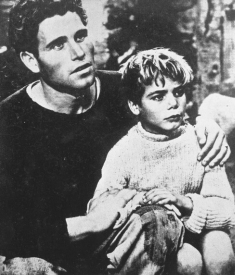
puri di un Anheim o di un Rotha (che in passato si erano decisamente schierati a favore dell'antichità del cinema) mostrano chiara ostilità ed altri autori quali Eisenstein, Pudovkin, Aleksandrov, Clair e Chaplin, non marciavano di fronte un vibrante Manifesto contro il «sonoro».

Ma il tempo ha reso giustizia al cinema e, pochi anni dopo la nascita del parlato, parecchi degli stessi oppositori fecero atto di conversione e apertamente confessarono il proprio errore. Intanto era sorta, a fianco

del cinema, la critica cinematografica. La cinquantina di righe che il quotidiano parigino «Radical» aveva dedicato alla «prima» dei fratelli Lumière si erano andate trasformando in pezzi più ampi, più attenti e precisi. È vero che ancora lungo tempo era assegnato all'informazione, alla individuazione *obvies* di un fenomeno, ma è altrettanto vero che si andava formando una schiera compatta di critici-filologi i quali si accingevano al cinema dopo un approfondito studio del linguaggio cinema-

grafico. Era ancora una *misericordia*, ma il frutto della sua fatica fu considerevole e nessuno, oggi, può dimenticare che essa ha consentito e, nello stesso tempo, posto le non fragili premesse per quel discorso critico che attualmente andiamo svolgendo con ritmo quasi quotidiano.

Chi, riguardando i modi della critica cinematografica degli anni che precedettero la seconda guerra mondiale, ritiene di trovare in essa una certa aridità, una sorta di sterile documentazione — non di rado



«La terra trema» di Luciano Visconti (1947). La splendida fusione del cinema neorealista italiano emergeva letteralmente il campo cinematografico. L'uomo ha acquisito una nuova e dissonanza sulle schiere. Demos, l'immagine. La critica riprese di nuovo impatti al tempo, ad un tempo, intanto che gli autori cinematografici l'hanno percolata. La «revisione critica», già da tempo nell'aria, divenne realtà. Le polemiche scatenarono una nuova battaglia delle idee.

fine a se stessa — non è in torto. Si deve infatti riconoscere che in effetti la passione per un serio lavoro di ricerca prese spesso di mano ai critici i quali, forse anche inconsapevolmente, s'avvicinano verso una fredda analitica che viene confusa con la conoscenza.

Quanto si è detto sopra non intende minimamente disprezzare i meriti storiografici che alcuni critici meritano in modo particolare. Francesco Piretti fu uno di quanti ed il suo contributo — minuzioso e suto — non potrà mai essere dimenticato. Quanto essi hanno dato al cinema è frutto di ricerche pazienti, di studio sereno, organizzato, di una serietà che merita rispetto e amore. Va, però, se-

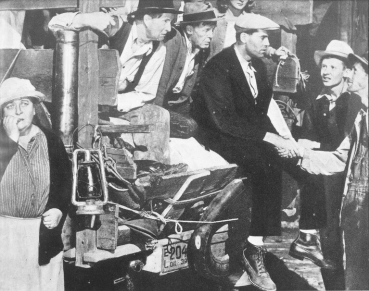
gnalato come questo lavoro (schabazzato di dati, cifre, cose, crediti ecc.) abbia rischiato di dare al discorso critico un tono «ragionieristico» troppo marcato e, ad un tempo, abbia mancato — appunto perché il discorso era volto alla ricerca appassionata di una originalità formale — di riguardare con il dovuto impegno alla sostanza del film. L'appunto che si muove a questa parte della critica è quello di essere stata eccessivamente «formalistica», di aver, cioè, guardato il film solo come conquista della perfezione.

Gli ultimi anni della seconda guerra mondiale ed i primi del dopoguerra indiziarono la critica verso nuovi approcci. La sconvolgere e straordinaria fioritura del neorealismo cinematografico italiano diede una spinta decisiva a tale modificazione. Ma di vera e propria trasformazione è il caso di parlare, chi i termini del discorso critico vennero totalmente rinnovati e, in casi estremi, completamente rovesciati. Ovviamente non fu facile trovare un giusto equilibrio e non poche volte sfocciarono le accuse di pericoloso «conten-

tismo». Era accaduto, infatti, che la critica, ma soprattutto a guardare la sostanza, portasse questa sul piano del «mito» e guardasse ad essa come all'unico elemento valido a testimoniare l'artisticità di un film. Pochi anni difficili; anni di rinnovata fertilità e di particolare impegno. Ognuno di noi cercò di capire il senso di questa trasformazione, cercò di affermare il significato profondo di una nuova esigenza critica che, non di rado, portava a ridimensionare completamente il giudizio — nettamente favorevole — che poco tempo prima si era dato di un autore o di un'opera. Ma non è chi non veda in questa occasione «rivoluzione» i pericoli di un entusiasmo incontrollato. Così come, alcuni anni prima, si era caduti nel «formalismo» ad oltranza, ora era altrettanto facile cadere nel «contenimento» ad oltranza. E, dall'altra parte, le opere maggiormente impegnate della cinematografia mondiale, e di quella italiana in particolare, parevano quasi apertamente creare per invitare ad un giudizio che balzasse particolarmente all'impegno morale ed alla civiltà delle immagini.

I frutti di questa «revisione» — così viene battezzato tale rinnovamento critico — furono non pochi e di non limitato valore. Grazie infatti a questa «revisione» il cinema rimase autorevolmente nel panorama della cultura contemporanea ed ogni critico cercò di rinnovare la propria posizione non solamente dando una nuova prospettiva al proprio giudizio, ma pure riguardo alle opere del passato tentando di ridimensionare il proprio pensiero alla luce delle nuove esperienze.

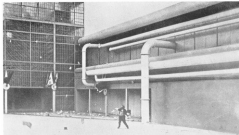
Dieci e più anni sono ormai passati da quando l'esigenza della «revisione critica» venne appassionatamente caldeggiata e particolarmente messa in atto. Non sono mancati, ovviamente, quelli che, pur partendo da validi e apprezzabili principi, hanno trascurato i concetti informativi per giungere ad affermazioni storiche e danzando al pari di quelle che avevano preceduto la «revisione». E comunque dato inappigliabile che la critica odierna (quella prevedibile e non occasionale) guardi il film con un impegno ed una sensibilità non soliti. Avendo rifiutato i canoni freddi del formalismo e, ad un tempo, riaffermato «il diritto dell'artista a creare coi mezzi che meglio gli crede possano soddisfare il suo bisogno di espressione», il critico cinematografico si sforza oggi di inquadrare le opere nel vasto e vivo panorama culturale e sociale del nostro tempo. Va da sé che una tale prospettiva critica deve essere necessariamente sostenuta da una solida preparazione culturale (oltre che specifica) e che ben maggiore è divenuta la responsabilità di chi è chiamato a giudicare l'opera cinematografica proprio perché una tale «apertura» presuppone un equilibrio ed una imparzialità che non sempre sono facili a raggiungere. In fondo, usando le formule del cosiddetto «specifico filologico», anzi



«The Grapes of Wrath» («Furor») di John Ford (1940). In neppure venticinque anni il cinema ha fatto passi da gigante: dalle tristi immagini dei fratelli Lumière è giunto all'acrobata e delirante movimento straripante di «Furor». La piena maturità della «settima arte» si è posta all'uomo, al suo dolore, alla sua lotta. La regista sente il bisogno di rinnovare i suoi metodi. Non è possibile giudicare e valutare opere come questa guardandole solamente alla forma. Le «qualità stilistiche» sta per tramontare.

In basso: «A me la libertà» («À moi la liberté») di René Clair (1931). La lucida intelligenza di questo autore europeo fa il vanto almeno a sé. La Francia ironica, allegra, misurata delle insuperabili commedie clairiane tiene, per così dire, a battesimo il cinema «nuovo» e «palatino». La critica cinematografica intanto, in un non timida appassione nelle soluzioni dei quotidiani, non per rinviare la sua prima battaglia in campo aperto, dopo che ha sgominato l'indifferenza e il sospetto dei saggi.

segundo lo schema di certe costanti peculiari del linguaggio cinematografico, ora più facile dare un giudizio che, in definitiva, si sostituisce solamente di constatare la presenza o meno di una originalità formale. Giustamente si è dato credito al cinema di ben altre possibilità e di questo va dato merito a quelli che, per primi, si sono impegnati in una battaglia di idee che ha già scosso franti cospicui. In noi — ed anche negli spettatori comari — deve essere l'impegno di proseguire in questa via, cercando ogni volta di sovrapporre il nostro giudizio con un'analisi lucida, acuta e, soprattutto, volta a considerare i molteplici aspetti della creazione dell'opera cinematografica.



Panorama siderurgico

SITUAZIONE INTERNAZIONALE

Nel 1959 la produzione mondiale d'acciaio ha superato il traguardo, mai raggiunto, di 500 milioni di tonnellate, segnando un aumento di oltre 10 milioni di tonnellate rispetto al record precedente che risale al 1957.

Rispetto alla produzione realizzata nel 1958 l'incremento è stato di oltre il 10%.

La ripresa produttiva, dopo il lungo periodo di pausa del 1958, si è rivelata in quasi tutti i paesi a decorrere dalla primavera e si è intensificata nei mesi successivi in relazione all'aumentata richiesta, dovuta al miglioramento del ritmo della produzione industriale e all'opportunità riconosciuta dagli utilizzatori d'acciaio di riportare le loro scorte ad un livello di sicurezza.

La situazione particolare del mercato statunitense, caratterizzata da un'aumentata richiesta d'acciaio a partire dall'ultimo trimestre del 1958, in previsione dello sviluppo nel settore siderurgico, ha comportato, più come elemento psicologico che per l'assorbimento di prodotti siderurgici nei mercati esteri, ad accelerare tale ripresa.

Attualmente l'industria siderurgica è impegnata, in scala mondiale, in sollecitata attività, sia per quanto riguarda la produzione sia per gli ampliamenti e le razionalizzazioni degli impianti.

SITUAZIONE ITALIANA

In Italia, come abbiamo già altre volte riferito, la produzione siderurgica ha atteint un andamento superiore a quello del 1958 a decorrere dal mese di agosto, leggermente più tardi cioè rispetto ad altri paesi. L'incremento si è però subito accentuato, tanto che nel 1959 è stata raggiunta una produzione d'acciaio pari a 5.762.000 tonnellate, che ha sfiorato il record di 5.787.000 tonnellate del 1957 ed ha segnato un miglioramento del 7,7% rispetto al 1958.

La produzione di ghisa, con 2.057.000 tonnellate, ha conseguito il nuovo record annuale.

La produzione di laminati a caldo è stata di tonnellate 5.101.000. Oltre ad aver costituito la nuova punta massima annuale, essa ha rappresentato un incremento di lire il 9,4% rispetto alla produzione del 1958.

Nel settore specifico dei laminati piani a caldo la produzione è stata di tonnellate 2.519.000, con un aumento, rispetto al 1958, di 300.000 tonnellate.

L'aumentata richiesta d'acciaio da parte del mercato interno non ha soltanto causato il ritmo massimo di produzione, che perdura tuttora, ma ha anche comportato un più spinto ricorso alle importazioni che hanno raggiunto ton. 1.358.000, superando di ton. 208.000 le esportazioni, fatto che non si era più verificato dopo il 1955.

Particolarmente elevati sono state le importazioni di laminati piani, che sono state pari a tonnellate 650.000 contro tonnellate 470.000 nel 1958. Le loro esportazioni sono scese invece da tonnellate 322.000 nel 1958 a tonnellate 270.000 nel 1959.

Visite

Simile persona hanno visitato il nostro stabilimento nel corso del 1959. Le scorse, italiane e straniere, sono al primo posto per numero, non spiegabile, trattandosi di gruppi composti in media di cinquanta studenti ciascuno. E da segnalare poi il forte afflusso di industriali italiani e stranieri, espulsi da autorità, giornalisti e comitati vari. E da tener conto che nel 1959, a causa dei lavori di potenziamento degli impianti, le visite sono state interrotte per alcuni mesi. Nel corso del 1960, pertanto, è prevedibile, anche tenendo conto dell'attuale ritmo di visite, che il numero dei visitatori sarà molto più elevato.

Nel secondo semestre 1959 tra i visitatori stranieri i più numerosi sono stati, nell'ordine, i francesi (262), i tedeschi (175), i nordamericani (103) e gli inglesi (82). Seguono poi, in piccoli gruppi, i giapponesi, i turchi, i norvegesi, gli olandesi, gli spagnoli, i polacchi e gli olandesi. Non sono mancate però visite individuali di giapponesi, greci, svedesi, danesi, polacchi, ungheresi, finlandesi, arabi, libici, algerini, indiani, indonesiani e di molte altre nazionalità.

Quanto alla significatività, per il numero e la qualità, è stata la visita che i professori delle scuole medie di Genova e provincia hanno compiuto recentemente ai nostri impianti. Dato il numero dei partecipanti che ha raggiunto, superando ogni previsione, le 250 unità, questa visita ha dovuto essere effettuata in due torni, in due salotti successivi di febbraio. Il numero degli insegnanti che hanno preso parte alla visita e l'interesse che essi hanno dimostrato per le nostre lavorazioni hanno confermato quanto sia viva e sentita l'opinione di un più stretto legame fra la scuola ed il mondo del lavoro.

Produzioni e record mensili

produzioni		dicembre 1959	gennaio 1960	febbraio 1960	precedenti punte massime mensili
caldo	tonn.	48.349 *	46.153	44.812	ott. 1958
ghisa	"	57.736	57.910	58.256 *	mag. 1957
acciaio	"	167.546	164.523 *	167.206	mar. 1959
laminati a caldo	"	59.173	66.299 *	64.375	ott. 1959
laminati a freddo	"	37.977	36.762	35.275	ott. 1959
materie prime scaricate al molo Nino Rocco	tonn.	111.421	124.723	114.415	mag. 1957

* nuovo record annuale

