

Capitolo I – La cascina e il salariato. Motivazione dei traslochi

Motivazione dei traslochi¹

Ma quali sono i motivi che determinano la disdetta da parte del datore di lavoro o la decisione del salariato di abbandonare l'azienda nella quale lavorava?

Nelle motivazioni che determinano la disdetta da parte del datore di lavoro appare, fondamentalmente, una duplice preoccupazione: quella di non avere in cascina elementi che hanno dimostrato, con qualche comportamento esteriore, di non riconoscere al padrone la prerogativa del *capo* che bisogna rispettare e ubbidire e quella di allontanare coloro che sono portati a turbare il «buon» andamento della piccola comunità, non rispettando quelle regole di convivenza che non si possono ignorare. Non si guarda, evidentemente, se i litigi, i dissapori, le incomprensioni col datore di lavoro, debbano essere imputati al contadino salariato o non dipendano dal comportamento del primo; il «padrone» decide in base al principio che la sua autorità non può essere scalzata dal riconoscimento del proprio torto. Giudice, in questo modo, in causa propria, e anche il custode della moralità pubblica che viene valutata in base non solo ai fatti ma anche alle «voci»; il suo verdetto negativo ha il sapore di una scomunica laica che taglia il membro che non accetta le regole comuni dalla comunità di cascina.

La descrizione di questa duplice preoccupazione sarebbe ingenua se non accennassimo ad una terza che difficilmente viene oggi espressa per diversi motivi ma che rimane, in ultima analisi, come l'ago della bilancia per cui la figura del giudice e del custode della morale pubblica deve essere integrata ed unificata in quella del buon imprenditore: voglio dire la preoccupazione per il «buon rendimento».

Il metro per giudicare se il livello del rendimento è buono o scarso, invece di oggettivarsi con la meccanizzazione, risente del dubbio costantemente nutrito che i «contadini non guadagnino tutto quel che prendono»; e ciò è causato, soprattutto per gli agricoltori anziani, da una certa mitizzazione della macchina che, riducendo la fatica, dovrebbe consentire di lavorare illimitatamente.

Ne consegue che il livello del «buon rendimento» ha la tendenza ad essere aumentato sempre di un grado in rapporto a quello effettivamente raggiunto. Alla base

¹ V. Tabella N. 2.

Capitolo I – La cascina e il salariato. Motivazione dei traslochi

sta anche un senso di sfiducia atavica verso il contadino salariato che si manifesta nella sorveglianza del «padrone» (funzione che è riservata di preferenza all'anziano, che è richiesta dall'anziano stesso per essere ancora di utilità all'azienda), mentre gli uomini, le ragazze, le donne lavorano.

È la figura familiare, mezzo odiata e mezzo rispettata nella Valle Padana, del «padrone» con la paglietta in testa ed il bastone del mercante di bestie in mano che sorveglia i lavori della campagna e segue, con lenti spostamenti, il gruppetto delle ripiantatrici di riso o delle addette alle culture specializzate.

Scosso così, per la recente mitizzazione coniugata con l'atavica sfiducia, il metro del buon rendimento, il giudizio sull'opportunità o meno della disdetta si colora di soggettivismo che la difficoltà a reperire mano d'opera salariata, invece di limitare, paradossalmente accentua per la dura resistenza che la vecchia figura del «padrone», mercante di uomini, oppone alla sua scomparsa sotto l'incalzare delle nuove situazioni più che dei nuovi imprenditori.

Passando ora all'individuazione dei motivi del trasloco volontario, ci si trova inizialmente di fronte ad una difficoltà non bene localizzata ma che trova il suo centro nella cura con la quale il salariato cerca di proteggere la sua intimità familiare. È il suo mezzo di difesa, collaudato dal tempo, quello di escludere il più possibile l'occhio estraneo dal santuario delle intenzioni, non potendolo escludere, per la situazione ambientale, dalla sua vita fenomenica. La difficoltà, però, è facilmente superabile tenendo conto dei tipi fondamentalmente semplici di reazione del gruppo e delle nuove mansioni (Tabella N. 3) che il capo famiglia e gli altri componenti del nucleo familiare rimasti a lavorare in agricoltura assumono traslocando.

Il miglioramento legato al trasloco sarà, allora, il passaggio ad una mansione più remunerativa, da bergamino, ad esempio, a capo stalla, da salariato comune a trattorista; oppure sarà il passaggio all'industria che è sempre visto, indipendentemente da una razionale comparazione fra le retribuzioni nei due settori, come un progresso.

Nello stesso schema rientra la motivazione del «lavoro più confacente» tenendo conto, tuttavia, di un suo possibile allargamento che comprenda un lavoro meno pesante per ragioni di salute.

Capitolo I – La cascina e il salariato. Motivazione dei traslochi

Per «sistemazione della famiglia» si dovrà intendere, normalmente, il matrimonio dei figli che, passati all'industria, desiderano un avvicinamento dei genitori, oppure il passaggio ad una cascina nelle immediate vicinanze della città per dare modo ai giovani figli di frequentare le scuole oltre le medie, senza troppa spesa; oppure la soluzione del problema della casa. Alcuni salariati, infatti, sono riusciti, con accanito risparmio, a costruirsi una casetta in paese col concorso determinante del figlio muratore il quale terrà per sé un appartamento in vista del suo immediato matrimonio.

Ma in tutti i casi in cui la motivazione è la sistemazione della famiglia entra prepotente il bisogno di fare di tutto a che i figli non siano più dei salariati o, se già sono passati ad altre attività, il desiderio di avvicinarsi fisicamente a loro per godere non solo del loro affetto ma anche della loro posizione sociale, come per una parziale rivincita sulla loro sorte che li ha visti nascere salariati e che li vedrà morire salariati.