

CONSIGLIO DI FABBRICA DEL VAL-DES-BOIS



LETTERA A UN INDUSTRIALE

Del signor Léon HARMEL



APRILE 1894



QUESTA EDIZIONE

Questa è una traduzione italiana del testo originale francese, realizzata nel 2026 per il sito leonharmel.com. Segue l'originale frase per frase, senza tagli né aggiunte.

Il testo è riprodotto per intero, tradotto dall'edizione del 1894. È stato ricomposto nello spirito dell'originale: frontespizi e titoli seguono l'impaginazione del libro.

Le note numerate sono quelle dell'opera originale; qui sono numerate di seguito, dall'inizio alla fine.

Léon Harmel, le Bon Père du Val-des-Bois

leonharmel.com

Tradotto dalla trascrizione dell'esemplare digitalizzato dalla Bibliothèque municipale de Lyon (numelyo). BmLyon | numelyo (SJ Y 24/4, 15 bis), Licence Ouverte.

Documento originale: https://numelyo.bm-lyon.fr/f_view/BML:BML_00GOO0100137001105544899

Versione del 4 ottobre 2026.

LETTERA A UN INDUSTRIALE

SUL CONSIGLIO DI FABBRICA

Val-des-Bois, 2 aprile 1894.

Caro signore,

Lei ci chiede di parlarle del «Consiglio di fabbrica». Le diremo come questa istituzione è nata al Val-des-Bois, quali sono il suo spirito e il suo metodo, come è composto e scelto, quali sono le sue attribuzioni. Assisteremo poi al suo funzionamento attraverso alcuni estratti dei verbali.

I

Non siamo giunti al primo colpo all'intesa professionale; gli animi sono stati preparati dapprima da un'azione religiosa, poi da un'azione economica.

Fu nel 1861 che cominciammo le associazioni operaie. Il nostro primo scopo fu di ricostituire la famiglia cristiana riunendo insieme, pur tenendo conto delle età, coloro che hanno nel focolare domestico le stesse funzioni: i padri, le madri, i figli, le figlie.

Abbiamo rivolto i nostri sforzi alla restaurazione religiosa della nostra popolazione. L'apostolato del simile sul simile ci è parso il mezzo più pratico nel nostro ambiente, dove i numerosi agglomerati operai e la richiesta incessante di manodopera rendevano difficile l'influenza diretta del padrone.

Per questo i consigli operai sono stati chiamati, fin dai primi giorni, a un'azione importante e continua.

L'organizzazione religiosa fu completata in dieci anni; cominciammo poi il lato economico: i fornitori privilegiati, la cooperazione,

gli acquisti diretti, ecc.

Fin dal 1875 avevamo istituito, con il nome di *Corporazione cristiana del Val-des-Bois*, un'associazione religiosa ed economica che comprendeva le famiglie dei padroni e degli operai¹.

Non restava che un passo per giungere al lato professionale. Vi siamo stati condotti dallo sviluppo progressivo e naturale della nostra organizzazione. Nel 1883 abbiamo costituito il Consiglio professionale (o consiglio di fabbrica), composto di delegati scelti tra i più anziani, in numero sufficiente perché ogni reparto fosse rappresentato. Questa istituzione è stata codificata negli statuti del sindacato misto del Val-des-Bois del 2 agosto 1885.

II

Quali sono lo spirito e il metodo del nostro consiglio di fabbrica? Esso risente dell'atmosfera familiare, che è veramente l'atmosfera delle nostre opere.

Ci sembra che si possano classificare i diversi metodi che hanno presieduto alle istituzioni umane sotto due denominazioni: il metodo parlamentare e il metodo familiare.

Il primo, che designiamo con il nome di parlamentare, è il trionfo della legge scritta. Si ispira alla diffidenza che anima gli avversari. Suppone ovunque interessi opposti, che devono essere difesi con parità di mezzi. Così nella famiglia, quando il capo viene a morire, c'è un signore che si interpone, con il pretesto di difendere i figli contro la loro stessa madre. L'odioso si unisce al ridicolo in questo intervento legislativo, il cui risultato frequente è la rovina degli orfani che si pretende di proteggere. Così, nel mondo del lavoro, gli interessi sono giudicati in partenza contrari, e le organizzazioni ufficiali, che pretendono di mirare alla pace, il più delle volte non hanno altro effetto che

1. Vedi il *Manuel d'une Corporation chrétienne*.

fomentare la guerra, e di conseguenza nuocere agli interessi degli uni e degli altri.

Il metodo che chiamiamo familiare è basato sulla consuetudine. Senza dubbio ci vuole perseveranza per ristabilirla là dove non esiste più. Ma dobbiamo ammettere con il signor Le Play che il ristabilimento delle consuetudini nelle fabbriche è il mezzo migliore per assicurare la pace tra i diversi fattori del lavoro.

Il metodo familiare presuppone gli interessi distinti, ma solidali gli uni con gli altri. Cerca anzitutto di stabilire la fiducia reciproca, fonte di ogni accordo, come la diffidenza lo è della discordia. Noi crediamo che i padroni e gli operai di una stessa fabbrica formino una famiglia operaia, nome dato per analogia con quello di famiglia domestica per il focolare². Possono essere divisi senza cessare per questo di far parte della stessa famiglia, come nel focolare può regnare la guerra senza che coloro che lo compongono cessino di formare un'unità sociale. I legami tra il padrone e gli operai si formano al momento del contratto di assunzione, e da quel giorno esiste una superiore comunità di interessi. Infatti la rovina dell'industria trascina con sé la rovina degli operai, mentre la sua prosperità permette al padrone, che ha coscienza del proprio dovere, di assicurare la prosperità degli operai.

Qual è il legame di fiducia? Sono anzitutto i rapporti diretti e personali, che nulla può sostituire. Sono poi i sentimenti di giustizia e di fraternità ispirati dal Vangelo.

I rapporti personali sono cominciati con le opere, per mezzo dei consigli, che hanno tenuto sedute regolari in cui padroni e operai si scambiavano i loro pensieri con un abbandono del tutto familiare. Questa pratica dei consigli ha già formato noi stessi. Abbiamo constatato con quale tatto e quale discrezione il padrone deve agire quando vuole incoraggiare l'iniziativa operaia, e con quanta facilità potrebbe

2. Vedi *Le Catéchisme du patron*, Uffici della *Corporation*, 262, Boulevard Saint-Germain, Parigi.

sminuirla, senza volerlo, se non facesse, per così dire, abnegazione della propria autorità. L'esperienza ci aveva parimenti mostrato con quale delicatezza agiscono i consigli operai quando sentono nel cuore del padrone un cuore d'amico.

Da allora non avevamo che da applicare agli interessi professionali il metodo praticato da tanti anni. È ciò che abbiamo fatto. Quello dei miei figli che è incaricato del consiglio di fabbrica mi ha detto spesso: «Ho un solo ruolo nel consiglio, quello di annotare le richieste e di darvi soddisfazione il più presto e il più largamente possibile».

III

Come è composto e scelto il consiglio di fabbrica? Quali sono le sue attribuzioni? È composto di un operaio per reparto, designato dal Consiglio sindacale tra i più anziani. Le sue riunioni con un padrone hanno luogo ogni quindici giorni. L'assoluta periodicità delle sedute è la condizione di un'azione feconda. Se il padrone incaricato di questo consiglio è assente, lo sostituisce un impiegato, affinché non vi sia mai interruzione. I presenti firmano sul registro, e il verbale viene redatto seduta stante, in stile telegrafico.

Le attribuzioni del consiglio sono definite dall'articolo 2 del regolamento generale della fabbrica: «Esso è particolarmente incaricato di vigilare per prevenire gli infortuni, segnalando le cose difettose e sorvegliando il funzionamento degli apparecchi di ventilazione, di igiene e di segnalazione acustica per la messa in moto e l'arresto. Accerta gli infortuni e le loro cause.

«È l'interprete dei compagni per ciò che può interessare ciascuno di essi nelle questioni professionali, e mantiene il buono spirito nel reparto, cercando di rendere servizio senza alterare la disciplina necessaria al buon andamento della fabbrica.

«Infine si occupa dell'apprendistato e dell'insegnamento professionale».

Poiché il consiglio di fabbrica è composto unicamente di uomini, abbiamo ritenuto di doverlo completare con un consiglio speciale, composto di un'operaia per ogni reparto femminile. Le consigliere di reparto si riuniscono ogni mese presso le Suore, sotto la presidenza di un padrone o di una signora della famiglia padronale. Si occupano in particolare dell'apprendistato e dei servizi da rendere alle loro compagne. (Art. 3 dei regolamenti della fabbrica.)

IV

Studiando i verbali, vi troviamo una varietà di argomenti trattati, che classifichiamo sotto i titoli seguenti:

1° *Prevenire gli infortuni*. Sono stati installati ventilatori in quasi tutti i reparti, secondo le indicazioni del consiglio. Dei campanelli comunicano con il fuochista e gli permettono di dare segnali nei reparti. Dispositivi di protezione per gli ingranaggi, per i motori; ingranaggi da coprire, pavimenti o lastricati da rimettere in buono stato.

Un tempo le nostre operaie erano molto affaticate dal caldo al reparto preparazione; si è giunti, per mezzo di umidificatori e di ventilatori, a una temperatura sopportabile. Gli operai hanno chiesto un'organizzazione per riscaldare i cibi della colazione e, in generale, il caffè o una bevanda calda (diversa dal vino o dai liquori) durante la giornata; la si è organizzata. Per le latrine: disinfezione con il cloro, salubrità, moralità. Acqua potabile in tutti i reparti. Di recente è stata richiesta una maschera per il segatore di legno di campeggio; ne è stato provvisto la settimana seguente.

Il segretario prende visione, prima della seduta, del *Bulletin de l'Association des Industriels pour les accidents* (6, rue Chaussée d'Antin, Parigi) e dà lettura dei passi interessanti. Fa lo stesso per il *Bulletin de la Société de protection des apprentis*.

2° *Disciplina*. Troviamo grande vantaggio nel non prendere alcun provvedimento senza consultare il nostro consiglio. Esso può anche

proporne. È su sua richiesta che, da dieci anni, i barbieri sono ammessi il sabato nella fabbrica, per evitare gli inconvenienti morali segnalati a causa della barba fatta la domenica. Appena promulgata la legge del novembre 1892, il consiglio ne ha studiato l'applicazione alla fabbrica, ed è con esso che è stato redatto il nostro nuovo regolamento. In questo momento si comincia a studiare il decreto sull'igiene nelle fabbriche. Si parla, all'occasione, delle uscite e delle entrate, per una migliore organizzazione. L'uscita delle madri di famiglia è stata fissata da tempo mezz'ora prima dell'orario.

3° *Servizi da rendere.* Il numero considerevole dei consiglieri non permette sempre di parlare dei compagni in seduta plenaria, oltre al fatto che alcuni preferiscono farlo in privato. Il padrone che si occupa del consiglio di fabbrica ha un taccuino speciale sul quale annota le richieste, che cerca poi di soddisfare personalmente o per mezzo dell'impiegato addetto al personale. Esempi di richieste: per gli apprendisti c'è una gradazione del salario minimo dai 13 ai 18 anni, e il contabile può dimenticare le età. Il lavoro a cottimo può essere sfavorevole per diverse ragioni, parecchie delle quali possono essere evitate: taglio o cambio di partita, montaggio difettoso del filatoio, correnti d'aria, ecc. Un operaio può avere interesse a cambiare filatoio o vicino. Si fa in modo che i membri della stessa famiglia siano posti vicini e possano aiutarsi nel lavoro. Infine alcuni operai si credono, a torto o a ragione, danneggiati dal caporeparto; il consigliere studia la faccenda e dà il suo parere al padrone.

4° *Apprendistato.* Teniamo molto a che i giovani siano formati e diventino abili nel mestiere. Per questo bisogna fare in modo che siano istruiti da operai intelligenti che si interessino a loro. Alla forgia, alla falegnameria, tra i filatori, come nei reparti femminili, i consiglieri di fabbrica cercano di interessare dei compagni ai loro progetti. Questa questione è discussa a ogni riunione: ciascuno riferisce sugli apprendisti del proprio reparto.

Come vede, caro signore, il consiglio di fabbrica, così come funziona da undici anni al Val-des-Bois, è del tutto diverso dal consiglio di arbitrato e dal consiglio di conciliazione: è piuttosto un consiglio di famiglia. Le relazioni di fiducia e di affetto sono mantenute, da un lato, dalla regolarità e dalla frequenza delle riunioni, dall'altro dai rapporti individuali che ogni consigliere può avere facilmente con il padrone o, in sua mancanza, con l'impiegato addetto al personale.

I malintesi non hanno il tempo di produrre i loro spiacevoli effetti. Gli abusi, così spesso rimproverati ai capireparto, sono singolarmente attenuati, se non del tutto soppressi, e questi ultimi hanno riconosciuto per esperienza che la loro autorità non ha nulla da temere da questa organizzazione. La pace regna nella nostra piccola società, e la limpidezza degli sguardi vi mostra ovunque la calma degli animi.

Voglia gradire, caro signore, l'assicurazione della mia affettuosa dedizione.

Léon Harmel.