

economia & lavoro

Anno V Marzo-Aprile 1971 N. 2

MORGIO LAUZI

*Attività sindacale:
non c'è più spazio
per « aree di ambiguità »*

B. ALDO TRESPIDI

*Migliore dei risultati
l'contratto della gomma*

N. J. BLAIN - J. GENNARD

*Una revisione critica della teoria
delle relazioni industriali*

CASULLI - P. MASSARELLI

*Immagine sul collocamento
in Puglia (I)*

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia

Le relazioni contrattuali

Nella comunità europea

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

Abbonamento - Sped. in abb. postale - Gr. IV.



economia & lavoro

Rivista bimestrale
di politica economica e sindacale.
Fondata da Giacomo Brodolini

anno V

marzo-aprile

n. 2

Direttori: Enzo Bartocci, Francesco Forte, Gino Giugni

Direttore responsabile: Enzo Bartocci.

Copertina e impaginazione: Alfredo De Santis.

Direzione e redazione: Via Brescia 29 - 00198 Roma; tel. 869135 - A questo indirizzo vanno indirizzati i dattiloscritti, le pubblicazioni periodiche in cambio, i libri per recensioni (possibilmente in duplice copia) e la corrispondenza relativa alla rivista.

Amministrazione: CEDAM - Casa Editrice Dott. Antonio Milani - Via Jappelli 5 - 35100 - Padova (Telefoni 23.442 e 23.234 - Casella Postale 489).

Abbonamento 1971: Italia L. 4.000, estero L. 5.000, sostenitore L. 50.000, un fascicolo separato L. 800.

Per gli abbonamenti il versamento va effettuato sul Conto Corrente Postale n. 9/7578 intestato a: Casa Editrice CEDAM - Padova.

Concessionaria esclusiva della pubblicità: Compagnia Internazionale Pubblicità Periodici - CIPP Via Pisoni 2 - 20121 Milano Tel. 652814/15/16 - 10122 Torino - Via Bertola 34 T. 5753. Rappresentanze in tutta Italia.

Linotipia Veronese Florini - Verona.

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno V marzo-aprile n. 2

s o m m a r i o

EDITORIALE

Giorgio Lauzi: *Unità sindacale: non c'è più spazio per « aree di ambiguità »* 165

ARTICOLO

G. B. Aldo Trespidi: *Valore dei risultati del contratto della gomma* 177

SAGGI

A. N. J. Blain - J. Gennard: *Una revisione critica della teoria delle relazioni industriali* 187

RICERCA

Sergio Casulli - Paolo Massarelli: *Indagine sul collocamento in Puglia (I)* 225

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 255

Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea (a cura di M. Sepi) 281

RECENSIONI E SCHEDE

La politica dei gruppi 305

Classi e generazioni 306

Sulle società precapitalistiche 307



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

OSSERVATORIO

sommaire

ARTICLE DE FOND

- G. Lauzi: *Unité syndicale: il n'y a plus de place pour des « zones d'ambiguïté »* 165

ARTICLE

- G. B. Trespidi: *Valeur des résultats du contrat du caoutchou* 177

L'auteur met en relief les résultats les plus significatifs obtenus par les travailleurs du caoutchou à l'occasion du renouvellement du contrat national de travail. Ce contrat a non seulement enregistré les résultats salariaux plus élevés, en comparaison des autres contrats conclus pendant les dernières années, mais a aussi réalisé la réglementation plus avancée — par rapport à celle des autres catégories syndicales — en matière de horaire de travail, de travail à la pièce, d'ambiance de travail et de qualification. C'est-à-dire, sur les matières qui représentent l'épine dorsale de l'organisation du travail.

ESSAIS

- A. N. J. Blain-J. Gennard: *Une révision critique de la théorie des relations industrielles* 187

Les auteurs examinent la situation de la théorie des relations industrielles jusqu'à nos jours. Ils suggèrent des modifications à la théorie et des corrections théoriques comme premier échelon en direction d'une méthodologie plus rigoureuse pour réaliser une théorie intégrée de vaste portée dans les développements à venir.

RECHERCHE

- S. Casulli-P. Massarelli: *Enquête sur le placement en Puglia (I)* 225

Il s'agit d'une enquête faite par l'Institut de Droit du Travail de l'Université de Bari dans le cadre d'une recherche sur la « formation en dehors de la législation du droit du travail » en Puglia, c'est-à-dire dans une région dans laquelle le problème d'un service de placement soustrait à la médiation privé ou bien à la rencontre directe, comme la conférence de Washington affirma en 1919, a toujours été particulièrement perçu.

RUBRIQUES

- Les relations contractuelles en Italie* (par A. La Porta et D. Valcavi) 255

- Les relations contractuelles dans la Communauté Economique Européenne* (par M. Sepi) 281

- RECENSIONS 305

summary

EDITORIAL

- G. Lauzi: *Trade-union unity: there is no space any more for « ambiguous areas »* 165

ARTICLE

- G. B. Trespidi: *Meaning of the results of caoutchou's contract* 177

The author points out the most significant results that caoutchou's workers got with the renewal of their national work contract. This contract obtained the highest wages results, in comparison with the contracts concluded in the last years, and achieved the most advanced regulations-compared with the regulations of the other trade-union categories-about working time, piece-work, work place and qualifications. That is about the subjects that represent the « backbone » of work organization.

ESSAYS

- A. N. J. Blain-J. Gennard: *A critical review of Industrial relations' theory* 187

The authors examine the situation of industrial relations' theory till to-day. They suggest some changes to the theory and some theoretic corrections such as a first step in the direction of a more strict methodology in order to carry out an integrated wide theory in the future development.

RESEARCH

- S. Casulli-P. Massarelli: *Research into the employment in Puglia (I)* 225

It is a research carried out by the Institute of labour law of University of Bari; this is part of a research about the « extra-legislative formation of labour law » done in Puglia, that is in an area where the problem of an employment service subtracted to the private intermediation or to the direct meeting, such as the Washington conference stated in 1919, has always been particularly perceived.

SURVEY

- The contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 255

- The contractual relations in the European Community* (by M. Sepi) 281

- BOOKS 305



unità sindacale: non vi è più spazio per "area di ambiguità"

1. — *Considerata in modo retrospettivo, dopo un intervallo di tempo non lungo ma denso di avvenimenti sindacali e politici, la seconda conferenza unitaria dei metalmeccanici si configura come un decisivo punto di svolta nel processo di unità sindacale. Essa ha delineato in modo sufficientemente coerente e concreto le linee direttrici lungo le quali è possibile giungere a un'unità non disgiunta da un rinnovamento profondo, contrapponendosi alle propensioni — piuttosto diffuse, anche se da tutti negate a parole — dell'unificazione intesa come somma delle vecchie strutture e degli apparati preesistenti; conseguentemente la seconda conferenza, se ha contribuito a dare slancio e fiducia ai settori più avanzati del movimento sindacale, anche esterni alla categoria dei metalmeccanici, ha, nel contempo, costituito un campanello d'allarme per le forze frenanti e per quelle decisamente ostili all'unità, sollecitandole ad uscire allo scoperto.*

Gli unitari tiepidi prendono spunto da quest'ultima conseguenza dell'iniziativa dei metalmeccanici per dire che, a tirare troppo la corda, si finisce per scatenare con maggior violenza reazioni di segno contrario: ciò che accrescerebbe le difficoltà del processo unitario. A noi sembra viceversa che tale processo abbia tutto da guadagnare dalla chiarezza e dall'individuazione delle tendenze reali che si manifestano all'interno e all'esterno dello schieramento sindacale.

Del resto, la seconda conferenza dei metalmeccanici non ha fatto altro che operare come elemento catalizzatore di una situazione già matura per una decantazione delle posizioni differenziate presenti all'interno del movimento sindacale. Le stesse scelte confederali — malgrado le loro ambivalenze e, rispetto almeno a talune componenti, ambiguità —, avevano segnato il punto di passaggio da una fase esortativa indeterminata nei tempi del processo unitario a una fase operativa definita nei tempi. Si era cioè prodotta almeno una parziale ricucitura (rispetto ai tempi, se non ai modi) fra l'esperienza dei metalmeccanici e le tendenze generali del movimento: le polemiche sull'unità a pezzi perdevano di significato, nel momento in cui si registrava un'obbiettiva concordanza temporale nei ritmi di realizzazione dell'unità. La conferenza dei metalmeccanici, considerata da questo angolo visuale, si è collocata come un momento di stimolo piuttosto che di contrapposizione, confermando da un lato la decisione non reversibile dei metalmeccanici di realizzare la loro unità, ma insieme prendendo atto che tale decisione si collocava in un contesto compatibile con le scelte confederali. Ripetiamo: ciò vale rispetto ai tempi, mentre la sfasatura resta profonda rispetto ai modi, e non solo in rapporto al ruolo delle nuove strutture di base, ma altresì rispetto alle fasi intermedie della costruzione dell'unità. Mentre, infatti, le sperimentazioni confederali puntano soprattutto sull'aspetto programmatico, cioè sulla definizione di documenti idonei a rispecchiare una visione comune del ruolo, dei compiti e delle autonomie del movimento sindacale, i metalmeccanici hanno saltato il fosso aprendo in modo operativo la fase costituente della loro unità.

Non si tratta ovviamente di una mera distinzione terminologica, ma di un differente approccio al problema, più verticistico e tradizionale quello confederale, più innovatore e collegato alle istanze unitarie di base quello dei metalmeccanici.

2. — *Nonostante le differenze or ora accennate, testimonianza delle difficoltà e delle tensioni che caratterizzano la fase terminale del processo unitario, all'indomani della seconda conferenza poteva sembrare, guardando le cose in superficie e considerando i comportamenti formali, che il dilemma non fosse più fra unità sí o no, ma, semmai, fra unità e unificazione: cioè fra una sintesi reale che dissolvesse le componenti tradizionali nel crogiolo di una vera rifondazione del sindacato, e un'intesa unitaria che accostasse componenti e strutture sulla base di un accordo programmatico gestito dai gruppi dirigenti tradizionali. Bene inteso, si tratta di una schematizzazione, perché, anche in questa seconda ipotesi, il fatto stesso di realizzare l'unità sindacale, sia pure con mediazioni verticistiche, avrebbe implicato in termini obbiettivi una scelta di rinnovamento suscettibile di sviluppi ulteriori, tanto più che non sarebbero venute meno le esperienze più avanzate, che ormai non sono più esclusivo patrimonio dei metalmeccanici, ma impegnano numerose altre categorie.*

Da questa consapevolezza sono derivate una serie di reazioni, chiarificatrici anche se di per se stesse negative, da parte delle componenti antiunitarie presenti nello schieramento sindacale, sollecitate ad uscire allo scoperto, come abbiamo osservato all'inizio, proprio in conseguenza di un avanzamento generale del processo

unitario. È emersa cioè in tutta evidenza l'indisponibilità di queste forze rispetto a qualsiasi prospettiva di unità, sicché la polemica si è spostata — per usare un linguaggio convenzionale — da sinistra a destra. Le modificazioni di equilibrio nella UIL, col prevalere, sia pure di stretta misura, della coalizione repubblicano-socialdemocratica (col compiacente ausilio di alcune « fughe » dalla componente socialista), si inquadrano in uno scontro che non ha origini prossime, ma risale all'equivoco compromesso di Chianciano e alle conseguenze sindacali della rottura politica fra socialisti e socialdemocratici; più tipico è viceversa quanto è accaduto nella CISL, con la presa di posizione avversa a Storti del gruppo Sartori.

Il segretario generale della FISBA (la Federazione dei braccianti aderente alla CISL) era stato un prezioso alleato di Storti al congresso confederale del luglio 1969. Allora Storti si era molto adombrato per il processo alle intenzioni che gli oppositori avrebbero imbastito nei suoi confronti, mirando a presentarlo come ostile al rinnovamento e all'unità del sindacato e come tardivo e non convinto sostenitore delle istanze di autonomia. Replicavano gli oppositori che i discorsi avanzati pronunciati in sede congressuale non bastavano: la « vecchia CISL » era solidamente arroccata dietro a Storti, gli recava consensi e voti; e fra le espressioni tipiche della « vecchia CISL » veniva spesso citata la FISBA, non per la sua base sociale (i braccianti non possono certo essere considerati una forza di conservazione) ma per la sua struttura clientelare, specie nel Mezzogiorno.

Storti vinse il congresso, per forza propria e per erro-

ri dei suoi antagonisti, ma un giudizio a posteriori — non inutilmente polemico, bensì orientato a cogliere le premesse delle vicende successive — giustifica le critiche della minoranza di sinistra. La maggioranza vincente nel luglio '69 non era infatti in grado di portare avanti senza lacerazioni interne il processo unitario, proprio per la presenza nel suo ambito di forze conservatrici (non ristrette alla sola FISBA) non disponibili per scelte qualificanti nella direzione dell'unità.

Una considerazione retrospettiva non può ovviamente prescindere dalle vicende dell'autunno caldo e dall'impulso decisivo che esse hanno dato alla crescita del processo unitario; e in questa fase il ruolo di punta dei metalmeccanici ha avuto la possibilità di estrinsecarsi con una forza persuasiva che ha lasciato durevoli tracce, coinvolgendo altre categorie e contribuendo in modo non marginale a rimuovere tentennamenti e inerzie confederali. Per quanto riguarda la CISL, lo stesso accordo di Sorrento che ha reinserito la minoranza nella segreteria della Confederazione si colloca, con le sue luci e le sue ombre, nel nuovo clima determinato dalle lotte d'autunno, che ha trovato poi successiva e continuativa espressione nelle grandi lotte operaie per una nuova organizzazione del lavoro. Il processo unitario si è sviluppato in parallelo con queste lotte, arricchendosi di nuovi contenuti e imponendosi alle esitazioni di vertice. È andato avanti, malgrado le ricorrenti manovre di freno, finché la contraddizione non è esplosa con la rottura (discorriamo sempre della CISL) fra la maggioranza confederale (sostanzialmente comprensiva, sia pure in modo dialettico e articolato, delle posizioni più spostate a sinistra, fino alla FIM) e la destra guidata da Sartori.

La cronaca recente è nota. La nuova maggioranza ha retto bene all'attacco, respingendo le suggestioni dei riesumatori della « vecchia CISL », ridimensionandone le forze e le ambizioni e confermando l'impegno unitario, sia pure non senza qualche perdurante equivoco (quello, ad esempio, per cui tutta la CISL deve giungere all'apuntamento dell'unità; affermazione legittima se vuole esprimere un'esigenza di recupero, soprattutto alla base, ma che lascia un'arma di condizionamento in mano agli antiunitari). Resta tuttavia il dato obbiettivo di una frattura profonda, che non investe solo la CISL ma presenta diramazioni ed agganci interni ed esterni alle Confederazioni.

3. — *Il primo aggancio, il piú evidente e scontato, è quello con le forze antiunitarie della UIL. Qui il discorso è chiaro e non consiglia accorgimenti diplomatici. Nessuno in buona fede ha mai creduto a una sincera disponibilità unitaria dei socialdemocratici di questa Confederazione, nella quale, purtroppo, ormai anche la componente repubblicana, in passato portatrice di idee di ben diverso segno, si è arroccata su una posizione frenante di difesa delle proprie posizioni di potere (che riflettono solo in modestissima parte un'effettiva rappresentanza di base), in parallelo con l'involuzione moderata del partito a cui, malgrado le formali attestazioni di autonomia, di fatto tale componente si richiama. L'equivoco, quindi, non tanto sta in questi atteggiamenti scontati, quanto nelle incertezze e nelle contraddizioni che contraddistinguono la componente socialista, negli sterili tentativi di mediazione, nell'immobilismo in cui questi tentativi sbocciano. Le posizioni piú coraggiose*

e impegnate sul terreno unitario, quello dei metalmeccanici e degli edili, sono così spesso costrette a una sorta di battaglia su due fronti, contro i comportamenti antiunitari e contro gli inviti alla cautela, alla prudenza, alle battute d'arresto che provengono da amici troppo sensibili ai compromessi. Ciò, malgrado che i metalmeccanici ed edili non rinuncino alla loro iniziativa (se ne è avuta, per quanto riguarda i primi, una significativa testimonianza con le scelte unitarie del CC della UILM svoltosi nella prima decade di maggio), ostacola, all'esterno di queste due categorie e soprattutto a livello confederale, il delinearsi effettivo di una linea alternativa a quella della coalizione socialdemocratica-repubblicana e, conseguentemente, finisce col rafforzare tale coalizione e l'intero schieramento antiunitario.

La maggioranza moderata della UIL e la minoranza moderata della CISL, infatti, marciano di conserva, sul piano di un'obiettiva concorrenza di qualità: ciò anche se Sartori è abbastanza abile da non sbilanciarsi troppo e da non rendere esplicita una santa alleanza conservatrice che peraltro opera nei fatti, anche a livello internazionale, saldandosi con i settori più arretrati della CISL internazionale (il francese Laval, di Force Ouvrière, ha già preannunciato, reduce da colloqui in Italia, che ove malauguratamente si giungesse all'unità sindacale, i dissenzienti della UIL e della CISL darebbero vita a una loro organizzazione sindacale, naturalmente « democratica » e « anticomunista ») e, a quanto si afferma, con le manovre dell'americana AFL-CIO.

Emerge in questo contesto un problema che non è possibile ignorare nascondendo la testa sotto la sabbia come lo struzzo. Il processo unitario non presuppone

aprioristiche esclusioni, ma non può arrestarsi di fronte ad autoesclusioni. L'ipotesi di un sindacato moderato che faccia da contraltare a un'organizzazione unitaria di classe dei lavoratori non è certo auspicabile, ma non può essere cancellata con un tratto di penna, soprattutto se si tiene conto del fatto che il processo unitario non si sviluppa sotto vetro, ma nel vivo di un duro scontro di classe, sindacale e politico, contrassegnato da una vasta offensiva antisindacale e antioperaia. Ignorare tale ipotesi, o affermare che essa sarebbe incompatibile col processo unitario, significherebbe rinunciare a priori all'obbiettivo dell'unità, presentandosi disarmati al confronto con gli antiunitari. Ma l'equivoco salta se si guarda all'unità come un processo che sale dal basso, come espressione dei nuovi strumenti di democrazia e di partecipazione operaia. Allora, e solo allora, protagonisti non condizionabili della costruzione dell'unità sindacale divengono veramente i lavoratori.

4. — *L'attacco all'unità sindacale, peraltro, non si sviluppa solo per linee interne, né solo attraverso intermediazioni occulte fra i gruppi sindacali antiunitari e le componenti politiche moderate ad essi vicine. Tali intermediazioni divengono, viceversa, sempre meno occulte e meno sfumate, nella misura in cui le forze politiche vedono ridursi l'area di ambiguità in cui si sono per lungo tempo collocate in presenza del processo di unità sindacale, e debbono attestarsi su posizioni più precise. Così, la DC, almeno nelle sue espressioni maggioritarie, è uscita allo scoperto pronunciandosi sostanzialmente contro il processo unitario (relazione di Forlani all'ultimo Consiglio nazionale) con una motivazione ancora misti-*

ficata e mistificatrice (i timori di insufficiente autonomia del movimento sindacale) che tuttavia rivela in trasparenza le ragioni vere, concrete, che sono ragioni di difesa di una struttura di potere basata sulla persistenza di una serie di collateralismi rispetto al partito che implicano un rapporto con le forze sociali il quale può saldarsi in un organico disegno interclassista solo se non entra in contraddizione col parallelo rapporto con le forze economiche. Poiché quest'ultimo rapporto non può prescindere dal rispetto del sistema attraverso una linea politica moderata, nel momento in cui il processo unitario si rivela non rispettoso degli equilibri capitalistici, ecco che la contraddizione esplode, provocando esplicite scelte di campo di segno conservatore.

Da una differente, ma altrettanto preoccupante, area di ambiguità non è ancora uscito nemmeno il PCI, le cui perplessità di fronte al processo unitario e ai modi in cui si sviluppa — negate nelle prese di posizioni ufficiali, ma latenti e qualche volta espliciti, almeno rispetto ai modi, in larghi settori del partito — derivano essenzialmente da una non scomparsa vocazione egemonica, che entra in contraddizione non tanto con le scelte generali di autonomia del movimento sindacale, quanto con le forme di crescita dal basso dell'autonomia, attraverso le strutture dei delegati e dei consigli, imperniate su un nuovo rapporto di partecipazione. Anche nell'ambito del PCI, ciò mette in crisi la logica dei collateralismi, determinando reazioni difensive e preferenze per le strutture sindacali tradizionali, più suscettibili di subire egemonie o, comunque, di accogliere mediazioni. Se queste esitazioni e perplessità non annullano l'impegno unitario della CGIL e la sua scelta (maturata nel

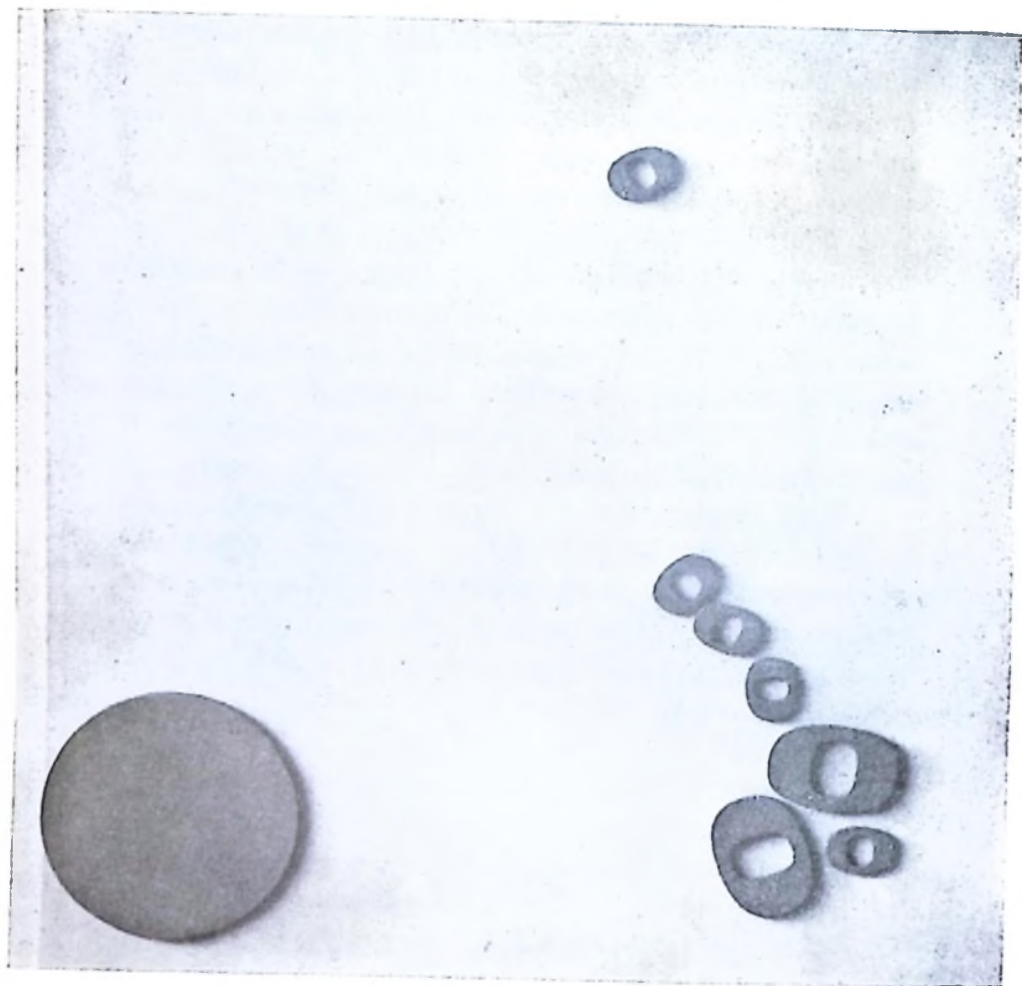
corso di un vivace dibattito interno e ancora oggi non sempre precisa e lineare) per i delegati e i consigli quali strutture di base del nuovo sindacato unitario, tuttavia esse hanno un'indubbia influenza frenante e in qualche misura condizionante.

Per il PSI il discorso è più articolato. Una maggiore apertura verso le prospettive di unità sindacale (senza la quale, del resto, verrebbe meno una delle condizioni di crescita della cosiddetta politica dei « nuovi equilibri » coesiste con vaste aree di incomprensione e di indifferenza, nonché con preoccupazioni tattiche dovute alla paradossale posizione della componente socialista dell'UIL e alle differenziazioni interne a tale componente. Ma la linea di tendenza è indubbiamente quella di una presa di coscienza del ruolo politico e di classe dell'unità sindacale, mentre l'assenza istituzionale di propensioni egemoniche (non a caso, anche quando con l'unificazione si erano determinate condizioni favorevoli per l'operazione moderata e antiunitaria del sindacato socialista, questa operazione non è mai riuscita a superare la frontiera del vellitarismo) rende maggiormente recepibili le esperienze unitarie di tipo nuovo, imperniate sui delegati e i consigli. Certo, si tratta di un atteggiamento positivo allo stato potenziale, come, del resto, allo stato potenziale sono scelte e intuizioni politiche generali il cui banco di prova sarà la capacità del PSI di collocarle non sul terreno dell'analisi storica e delle esercitazioni previsionali (che, se guardano troppo lontano saltando il presente, rischiano di divenire astrattamente profetiche), ma nel vivo delle decisioni politiche e delle scelte politiche di schieramento.

5. — *In questo contesto, in un'intendersi continuo di sollecitazioni e di difficoltà, si sviluppa il processo di unità sindacale. Non, come si è detto, sotto vetro, ma nel vivo delle lotte operaie: la vertenza, in corso mentre scriviamo, dei 180 mila lavoratori del gruppo FIAT è un test significativo e forse decisivo della capacità del movimento sindacale di portare avanti — in concomitanza e interdipendenza con l'azione per le riforme — la lotta per una nuova organizzazione del lavoro. Questa capacità non è un'acquisizione astratta, ma è funzione del grado di unità: verrebbe meno ove si arenasse il processo unitario.*

Anche in questo senso, soprattutto in questo senso, la scelta dell'unità è decisiva e qualificante come scelta di rinnovamento e di classe. Dall'altra parte vi sono la conservazione e la rivincita del sistema e, per il movimento operaio, vi sarebbero il regresso e l'avventura.

GIORGIO LAUZI



Ermanno Leinardi - « *Tensione diagonale in grigio* », 1969 (cm. 40 × 40)



valore dei risultati del contratto della gomma

Realizzato nella fase conclusiva del ciclo di rinnovi contrattuali apertosi con le grandi lotte dei metalmeccanici, dei chimici e degli edili nell'autunno del 1969, il Contratto nazionale per i lavoratori della gomma, stipulato l'11 febbraio 1971, esprime la forte maturazione che si è avuta negli ultimi tempi per gli obiettivi di fondo che formano la novità di questa grande stagione sindacale.

Infatti, non solo rileviamo in esso, con i più forti risultati salariali a quel momento realizzati,¹ l'attuazione dei punti qualificanti raggiunti da altri contratti per la parificazione normativa (malattia, ferie, ecc.), ma vi troviamo altresì le regolamentazioni più avanzate in materia di orario di lavoro, di cottimo, di ambiente di lavoro e di qualifiche.

È su questi argomenti che ci sembra più interessante richiamare qui l'attenzione, per il grande peso che essi hanno nel nuovo indirizzo che la politica del Sindacato va sempre più assumendo in Italia e per il peculiare apporto che alla loro dinamica hanno apportato i lavoratori della gomma.

Se vogliamo partire dall'orario di lavoro, deve essere

¹ I contratti delle plastiche, del vetro e degli abrasivi, che hanno seguito quello della gomma ne hanno confermato le conquiste e sono andati avanti sul terreno dei risultati economici.

ricordato come la settimana corta obbligatoria (con sabato e domenica liberi) al raggiungimento delle 40 ore sancisca una vittoria importante contro il tentativo padronale di passare all'estensione del terzo turno alla giornata del sabato, con il dichiarato scopo di arrivare ad attuare anche nella gomma i cicli continui. Questo risultato è una risposta diretta, infatti, all'attacco che, subito dopo la grande vittoria sulla contrattazione della normativa di cottimo, realizzata nel dicembre del 1968 dagli operai e dagli impiegati Pirelli, il grande monopolio della gomma svolse con quello che fu giornalisticamente chiamato il « decretone ». Le 40 ore vi erano allora proposte come risultato da raggiungere gradualmente e da pagare con il turno del sabato, lo scorrimento del riposo e, come ebbe a dire lo stesso Pirelli sull'Espresso, la prospettiva del ciclo continuo. Quella proposta — come confermano i successivi attacchi nell'industria tessile e in quella metalmeccanica — non era un'improvvisazione. Già da tempo il Gruppo Pirelli la poneva ad ogni occasione, ma allora fu un attacco concordato del grande capitale, per passare sul terreno della massima utilizzazione degli impianti e della conseguente estensione dei turni continui in un settore dove la pratica precedente aveva già attuato da tempo i tre turni nei giorni lavorativi della settimana. E furono proprio i lavoratori della gomma, con i lavoratori della Pirelli in testa, che posero, invece, nel Contratto nazionale, come condizione di fondo, le 40 ore in cinque giorni, con sabato e domenica liberi, e la realizzarono aggiungendovi anche una regolamentazione contro lo straordinario e sviluppando nelle trattative e nella lotta anche un primo attacco contro il lavoro notturno nei settori manifattu-

rieri; attacco, quest'ultimo, che non mancherà di trovare i suoi tempi di sviluppo nelle contrattazioni aziendali.

Coi risultati attuali per l'orario, il settore della gomma ha determinato la norma anche per gli altri settori della categoria di carattere manifatturiero, come ha dimostrato il contratto delle plastiche e, per gli aspetti della parte manifatturiera, anche quello del vetro.

Nell'ambiente di lavoro, la grande strada aperta dal contratto chimici — con il divieto delle lavorazioni che sviluppino concentrazioni di sostanze nocive superiori al MAC — si è qui consolidata e sviluppata verso un controllo sempre più vasto e completo dell'ambiente di lavoro da parte dei sindacati e dei lavoratori. Non solo il lavoratore ha diritto di intervenire anche per le condizioni inferiori al MAC — cosa che esiste anche nella regolamentazione dei chimici — ma il gruppo omogeneo dei lavoratori interessati alla lavorazione o alle lavorazioni in questione si inserisce qui, anche contrattualmente, nella elaborazione e nella discussione delle rivendicazioni oltreché nel controllo delle condizioni ambientali. Dice, infatti, espressamente il contratto: « ... Le Rappresentanze sindacali aziendali contrattano con la Direzione le misure da adottare per migliorare le condizioni ambientali nocive e particolarmente gravose (quelle, cioè, per cui non ricorre la condizione del raggiungimento del MAC e quelle che derivano, in tema di ritmi, posizioni, fatica, ecc. dall'organizzazione del lavoro, ecc.). Delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione, e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a sei, parteci-

pano alla discussione in uno con la R.S.A., con il riconoscimento della retribuzione di fatto, in quanto la discussione medesima si svolga in orario di lavoro ».

Insistiamo su questo punto (che si aggiunge al diritto di rilevazione dei dati, all'istituzione dei libretti di rischio, all'impegno per i registri dei dati biostatistici, ecc.), perché esso porta la soluzione del problema dell'ambiente di lavoro sul terreno sul quale la vogliono i lavoratori; il terreno, cioè, che vede il lavoratore, il gruppo omogeneo e il suo delegato come protagonista di tutta l'azione di elaborazione e di rivendicazione in tale materia.

Si può dire che questo risultato anche nell'ambiente di lavoro non nasce per i lavoratori della gomma dalla sola azione per il Contratto, ma si collega al continuo impegno di lotta che per il riconoscimento dei delegati è stata da essi condotta a livello aziendale e che li ha visti al centro di uno scontro decisivo nel gruppo Pirelli proprio nello stesso autunno del 1969, quando erano in lotta per i contratti le prime grandi categorie, e che già nel 1968, con il primo accordo sui cottimi, faceva loro raggiungere il risultato del « delegato di tabella », che fu tra i primi delegati operai.

Ed è appunto sui cottimi che il Contratto della gomma ha attuato la regolamentazione contrattuale più avanzata esistente oggi, per quanto ci è noto, anche al di là del nostro Paese.

Per intenderne la portata, bisogna rifarsi alle caratteristiche del lavoro a cottimo, quali sono venute determinandosi nelle più recenti fasi industriali, e al crescere della rivendicazione operaia per la sua abolizione.

Nato con l'antichissima forma del « lavoro a pezzi »,

un tanto di salario per ogni unità prodotta, il cottimo aveva poi finito, coi diversi sistemi creati in materia di organizzazione del lavoro, per diventare in realtà la determinazione della quantità di lavoro che viene richiesta all'operaio dall'organizzazione aziendale. Il carattere di incentivo, nelle moderne strutture industriali, esisteva ed esiste sempre meno. Semmai di incentivo si può parlare, si tratta della ricerca di un livello salariale che, nella data situazione economica, forza l'operaio ad accogliere come buoni i limiti minimi di rendimento predeterminati dall'organizzazione padronale del lavoro. Non vi è più un rapporto, peraltro sempre falso perché viziato dalla mancanza di libertà economica dell'operaio, fra il salario e la quantità di lavoro prestata, nel senso che il lavoratore possa decidere lui, in qualche modo, se produrre di meno contentandosi di meno o di più impegnandosi di più. La norma che l'industriale vuole realizzare dalle macchine è quella che, a parere suo e dei suoi tecnici dei tempi, le macchine possono rendere nell'unità di tempo.

Ora, davanti a ciò, la posizione del lavoratore è — logicamente — quella di abolire il lavoro a cottimo, ossia il lavoro a resa predeterminata e che a tale resa lega il livello del salario. D'altro lato, vale la ripetuta considerazione che il lavoro a cottimo non è il solo tipo di lavoro a sfruttamento, ma che tutta la prestazione di lavoro è, in sistema di produzione capitalistico, un fatto di sfruttamento; per cui l'abolizione del cottimo, pur eliminando una fonte di incentivo allo sfruttamento, non elimina lo sfruttamento, in quanto esso esiste anche nel lavoro « ad economia » o a resa non predeterminata. La predeterminazione della resa è, infatti, qui ottenuta con

la vigilanza o, più modernamente, con forme organizzative del lavoro che obbligano la prestazione lavorativa a ritmi e cadenze che sono indirizzate a una data quantità di produzione: tutta quella che si può spremere dalle macchine con la minore quantità possibile di personale.

Fu su di un'analisi di questo tipo che i lavoratori della gomma, che si erano posti il problema di una profonda modificazione dei sistemi di cottimo fin dal contratto del 1968, svilupparono come obiettivo preminente quello di sottrarre la determinazione dei tempi e delle tabelle di cottimo alla pratica unilateralità padronale,² rivendicando la contrattazione di tutta la normativa del cottimo. Contro questo attacco, che partì dalla Pirelli e, quindi si estese anche ad altri grandi gruppi della gomma, la risposta padronale fu ancora un tentativo di portare la discussione sulle « tariffe », sul compenso; ma la replica operaia fu precisa: si parla di tariffe solo dopo la contrattazione della normativa. Fu così che, con una lotta fortissima, alla fine del 1968 i lavoratori della Pirelli ottennero il primo accordo sui cottimi dove tutta la normativa — le tabelle nuove, quelle di nuova formazione e quelle già assestate — diventava oggetto di contrattazione tra il Sindacato, e i lavoratori, e l'impresa. Con questo, ogni resa di lavorazione viene contrattata pienamente, senza che la decisione preliminare del

² Obiettivamente, in base alle norme di legge e ai contratti precedenti, il cottimo non rispondeva a criteri di contrattazione. Il diritto del lavoratore a contestare le tariffe e quello dei sindacati a conoscere i sistemi di cottimo, anche quando erano applicati, non toglievano nulla alla pratica unilateralità della determinazione delle norme di cottimo in base alle quali il padrone chiedeva e otteneva la prestazione che voleva.

padrone possa prevalere. Una tabella entra in vigore realmente solo se accettata dal lavoratore e dal Sindacato; se non è accettata, la lotta continua fino a definizione della vertenza.

L'indole dello scritto, per quanto non limitata, non consente un dettaglio che solo la lettura dell'accordo può dare. Ma questa regolamentazione, che è oggi, in parte migliorata, quella del Contratto nazionale del 1971, e che diventa perciò orientativa anche nella contrattualistica italiana, apre definitivamente la via alla contrattazione dell'intensità del lavoro, ossia della quantità di lavoro da prestarsi, in un dato ambiente e con dati macchinari, da parte del lavoratore. Essa toglie la discrezionalità che finora in questo campo aveva imperato e tocca, pertanto, in modo diretto l'organizzazione padronale del lavoro e il presunto diritto esclusivo del padrone in materia.

Sintomatico, anche qui, che il delegato diventi elemento di fondo della contrattazione e che il gruppo omogeneo si presenti in essa con tutta la sua forza. È opportuno ricordare il testo in questa parte: « Presso ogni stabilimento viene istituito un Comitato Cottimi, composto di 3 membri per gli stabilimenti fino a 3000 dipendenti, 6 membri per gli stabilimenti con oltre 3000 e fino a 9000 dipendenti, e 9 membri per gli stabilimenti oltre 9000 dipendenti, designati dalle Rappresentanze sindacali. Tale Comitato rappresenterà i lavoratori nelle controversie relative alle tabelle di cottimo. Delegati dei lavoratori direttamente interessati alla singola tabella controversa e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito in numero proporzionale alla loro consistenza e comunque non superiore a 6, parteciperanno

alla discussione in uno con il Comitato Cottimi. Nell'espletamento dei suoi compiti il C.C. potrà effettuare tutti gli accertamenti che riterrà necessari ».

La contrattazione penetra così nella determinazione della quantità e della qualità del lavoro e vi penetra in modo continuo, con facoltà non solo di seguire l'organizzazione della produzione, ma di incidere su di essa nel senso voluto dai lavoratori. Si sono così poste le basi per uno sviluppo nuovissimo della contrattazione aziendale. Partendo dall'attacco al cottimo, infatti, si investono i problemi degli organici, delle strutture organizzative e della determinazione contrattata dell'intensità di prestazione lavorativa.

Si delinea qui il legame tra gli elementi di cui s'è detto e il grosso problema delle qualifiche. Il nuovo contratto della gomma ha delineato un nuovo tipo di classificazione che, sul modello di quello ottenuto per primi dai chimici e quindi da altri contratti della categoria, ha fatto un ulteriore passo avanti sulla linea di una politica che la categoria persegue da tempo in questa materia. Si è ottenuta, infatti, una scala di 10 categorie, la quale, pur comprendendo ancora all'interno una divisione tra posizioni impiegatizie, di qualifica speciale e operaie, le unifica però sul terreno del livello parametrico e stabilisce altresì collegamenti sul terreno professionale. Seguendo il sistema dei chimici, si sono definite per ogni categoria le declaratorie e, a titolo orientativo, alcuni profili professionali. Sulla base di essi sarà nelle fabbriche che avrà luogo la classificazione e l'inquadramento dei lavoratori; il quale non sarà fatto certo una volta per tutte, ma troverà nelle successive rivendicazioni a livello aziendale, valendosi dello

schema generale, la possibilità non solo di seguire il movimento delle cose, ma di imporre quelle varianti alla divisione dei compiti lavorativi che rispondono al tipo di organizzazione che i lavoratori considerano la più adatta al libero sviluppo delle loro capacità professionali.

Sul tema delle qualifiche certo il discorso è solo incominciato. Né qui, commentando i risultati di un contratto, che dovranno essere fortemente sviluppati dalla contrattazione aziendale, si può andare oltre.

Sostanzialmente, il carattere del rinnovo del contratto della gomma è indicativo del grande sviluppo assunto dalle lotte contrattuali italiane nell'affermare quella che è stata giustamente definita da qualche anno, in contrapposizione a politiche sindacali di « difesa », contrattazione d'attacco. Attacco contro l'organizzazione capitalistica del lavoro e della produzione, epperò attacco contro lo sfruttamento.

In questa direzione il settore della gomma, che investe produzioni e forze capitalistiche fondamentali, ha svolto una lotta intensa, strappando a una a una al padronato, prima sul terreno aziendale, quindi sul terreno del Contratto nazionale che è costato oltre tre mesi di lotta durissima, conquiste che interessano tutti i lavoratori italiani e che sono ora alla base del grande sviluppo delle lotte a livello articolato.

G. B. ALDO TRESPIDI



Ermanno Leinardi - «TS/10», 1970 (cm. 48 × 41)



una revisione critica della teoria delle relazioni industriali*

Lo scopo di questo articolo è di esaminare la situazione della teoria delle relazioni industriali. Questo comporta innanzi tutto un esame dei suoi sviluppi, dalla esposizione fatta da Marx della evoluzione dei sindacati fino alle teorie odierne, mentre solo in un secondo momento si potrà dare una valutazione dei tre approcci contemporanei. Nel saggio, quindi, si suggeriscono alcune modifiche alla teoria che secondo gli scrittori è in grado di dare le migliori prospettive allo sviluppo futuro delle relazioni industriali. Infine, come primo gradino nel senso di una più rigorosa metodologia per le relazioni industriali, si cerca di dare alcune correzioni teoriche.

PANORAMA STORICO

Sebbene lo studio accademico delle relazioni industriali abbia uno sviluppo relativamente moderno, le origini della teoria si possono far risalire a prima dell'inizio del secolo. Intorno al 1870 Carlo Marx collegò il sorgere dei sindacati con lo sviluppo dell'industria e

* Questo articolo è il risultato di un seminario di studi sui problemi del lavoro organizzato dal Dipartimento delle relazioni industriali della London School of Economics, Michaelmas Sessione 1969-70. Osservazioni utili sono dovute al Professore B. C. Roberts, al Professore H. Levinson, a R. J. Loveridge, a E. Owen-Smith ed a N. F. G. Bosanquet. La pubblicazione dell'articolo è stata gentilmente concessa dal *British Journal of Industrial Relations* sul quale esso è recentemente apparso (cfr. n. 3, novembre 1970).

con le condizioni sempre più misere del proletariato.¹

L'associazione contro la borghesia era vista come uno dei mezzi per far aumentare i salari. Lo sviluppo dell'associazionismo fu favorito dallo sviluppo dei mezzi di comunicazione creati dall'industria moderna cosicché i lavoratori di località differenti poterono entrare in contatto tra loro e le lotte locali contro la borghesia divennero centralizzate. Proprio poco prima della fine del secolo, i Webb pubblicarono due studi: *Storia del Trade-Unionismo*,² nella quale veniva tracciato lo sviluppo del movimento sindacale inglese, e *Democrazia industriale*,³ nel quale cercavano di fornire una analisi scientifica del sindacalismo della Gran Bretagna. Nel secondo lavoro, dopo averne analizzato la struttura, essi discutevano le funzioni del sindacato, viste come imposizione di una 'norma comune' nelle trattative e descrivevano tre processi alternativi mediante i quali questa poteva essere imposta; il metodo della mutua assicurazione, il metodo della contrattazione collettiva ed il metodo del decreto legale.

Negli Stati Uniti un approccio di tipo teorico all'unione ed al movimento operaio fu adottato da John Commons e da Selig Perlman. Contrariamente all'opinione comune allora, il primo, Commons,⁴ nel 1925, conside-

¹ Carlo Marx, *Selected Works*, preparati dall'Istituto Marx-Engels-Lenin di Mosca, sotto la direzione di V. Adoratsky.

² Sidney e Beatrice Webb, *A History of Trade Unionism*, Longmans, 1896.

³ Sidney e Beatrice Webb, *Industrial Democracy*, Longmans, 1902.

⁴ John R. Commons, *The Economics of Collective Action*, Macmillan, New York, 1928.

rava l'unione dei lavoratori; non come portatrice di tirannide e di monopolio, ma come una forza liberatrice che aiutava il sorgere di un regime costituzionale nell'industria e controllava il potere di una delle due parti sull'altra.

Secondo Perlman,⁵ invece, scopo principale dell'unione era la difesa dell'occupazione ed il collocamento degli aderenti; infatti egli riteneva che i lavoratori fossero consapevoli della scarsità di lavoro e compito dell'unione fosse quello di fornire loro protezione in questa situazione.

Alla fine della Seconda Guerra Mondiale i sindacati erano ancora punto focale degli studi teorici. All'inizio la base economica prevalse nell'approccio. Nel 1944 John Dunlop⁶ pubblicò *Wage Determination under Trade Unions*, nel quale egli cercava di applicare le teorie economiche aziendali al sindacato, sviluppando un modello nel quale l'unione è considerata come una istituzione economica che cerca o di massimizzare i salari o le dimensioni dell'occupazione dei suoi membri oppure di combinare questi due elementi. Questa tesi fu criticata da Arthur Ross,⁷ nel 1948, che elaborò invece una teoria restrittiva sulla politica salariale dei sindacati, secondo la quale il sindacato deve essere visto come una istituzione esclusivamente politica che agisce in un contesto economico. Ross sosteneva che le lotte

⁵ S. Perlman, *A Theory of the Labour Movement*, Macmillan, New York, 1928.

⁶ J. T. Dunlop, *Wage Determination under Trade Unions*, Macmillan, New York, 1925.

⁷ A. M. Ross, *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, Berkeley, 1948.

politiche all'interno di una unione dovrebbero spingere il gruppo dirigente, se questo vuole mantenere la sua posizione, ad ottenere per i suoi aderenti aumenti salariali uguali a quelli ottenuti dai leaders del sindacato concorrente. Conseguentemente, sarebbe necessario ricorrere a criteri di valutazione composita per determinare la linea politica salariale del sindacato.

Nel 1948 Clark Kerr,⁸ in un articolo intitolato 'Il Modello del Sindacato', attirava l'attenzione sulla limitatezza di una visione soltanto politica della funzione dei sindacati, sostenendo invece che una combinazione di politica ed economia procurerebbe una visione più realistica. Il suo punto di vista era enunciato in questo modo:

...sarebbe necessario per contribuire a rendere chiaro il conseguimento degli obiettivi di ricchezza e potere (e le loro interrelazioni) da parte del gruppo di interesse economico del lavoro e del capitale. Potrebbe aiutare a ridurre l'area di presunta irrazionalità e di conflitto tra teoria e pratica; amplierebbe l'area soggetta ad esame e ridurrebbe l'area esterna al sistema di analisi. Ciò contribuirebbe a fare qualcosa di sistematico al di là di quello che la teoria ha trascurato.⁹

⁸ Clark Kerr, *The Model of a Trade Union*, in E. Wight Bakke e Clark Kerr (Eds.), *Unions, Management and the Public*, Brace & Co., New York, 1948. Questo interessante libro contiene i principi di molti degli sviluppi futuri nella teoria delle relazioni industriali.

⁹ Clark Kerr, *op. cit.*, p. 675.

Negli anni intorno al 1950 sorse un movimento favorevole alla teoria della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali piuttosto che ad una concentrazione (dei poteri) nel sindacato.

Nel 1951 Neil Chamberlain proponeva che le teorie riguardanti la natura della contrattazione collettiva si potessero ridurre a tre: « La contrattazione collettiva è 1) un metodo per contrattare la vendita del lavoro; 2) una forma di direzione industriale; 3) un metodo di gestione ».¹⁰ Egli definì queste teorie marketing, governative e manageriali, e le considerava stadi nello sviluppo storico della contrattazione collettiva.

Ci furono invero importanti sviluppi in Gran Bretagna. L'Associazione delle Università Britanniche per le relazioni industriali in uno dei loro congressi annuali,¹¹ e nel 1954 Flanders e Clegg¹² pubblicarono *Il sistema di relazioni industriali in Gran Bretagna*. Nella prefazione al libro essi facevano notare che la crescita del sistema delle relazioni industriali in Gran Bretagna era stato inestricabilmente unito alla crescita dell'intero sistema sociale. Nel 1956 Michael Fogarty¹³ portò lo sviluppo a un gradino più avanti nel suo libro *Personalità e relazioni di gruppo nell'industria*, nel quale egli esaminava il contributo delle scienze sociali alle rela-

¹⁰ N. W. Chamberlain, *Collective bargaining*, McGraw-Hill, New York, 1951

¹¹ Tale informazione si è avuta grazie al Prof. B. C. Roberts.

¹² A. Flanders e H. A. Clegg, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Basil Blackwell Oxford, 1954.

¹³ M. P. Fogarty, *Personality and Group Relations in Industry*, Longmans, Green & Co., 1956.

zioni industriali; egli poneva anche l'accento sulla necessità di utilizzare tutte le scienze sociali:

In questo senso studi sulla gestione riguardano tutta l'area e tutti i livelli di decisione e tutti i fattori che entrano in essi, sia economici, sociologici che tecnologici, o di qualunque specie essi possano essere. Essi si collegano direttamente, pertanto, all'ultimo livello di integrazione, quello della etica e della religione...

Fogarty attirava l'attenzione sulla facilità con la quale una variabile essenziale nello studio delle relazioni industriali poteva essere omessa a causa di una eccessiva fiducia in una o in due branche delle scienze sociali.

Un più importante sviluppo nella teoria delle relazioni industriali venne nel 1958 con la pubblicazione dei *Sistemi di Relazioni Industriali* di J. T. Dunlop,¹⁴ nel quale egli dimostrava che le relazioni industriali sono una disciplina vera e propria, che studia l'istituzione e l'amministrazione delle norme. Nel 1959 K. F. Walker¹⁵ suggerì alcune modifiche al lavoro di Dunlop con lo scopo di avvicinare le relazioni industriali ad una teoria integrata.

Importanti sviluppi nella teoria delle relazioni industriali furono fatti negli anni intorno al 1960. Nel 1961 il campo si allargava fino a comprendere l'influenza del

¹⁴ J. T. Dunlop, *Industrial Relations System*, Holt, 1958.

¹⁵ K. W. Walker, *Research Needs in Industrial Relations*, 1^a ed., Cheshire, 1959.

processo di industrializzazione sul comportamento degli uomini e delle società. Clark Kerr, John Dunlop, Frederick Harbison e Charles A. Myers¹⁶ tentarono di usare studi comparati per analizzare le interrelazioni tra *management*, lavoratori e governo, come se fossero paesi che passano attraverso vari stadi di sviluppo economico. Come risultato, le relazioni industriali hanno finito per costituire una totale struttura concettuale all'interno della quale esaminare l'industrializzazione di una società mondiale sempre più integrata.

Nel 1963 Hilde Behrend¹⁷ tentò di delineare il campo delle relazioni industriali e di dimostrare come scuole differenti di pensiero avevano affrontato l'argomento da vari punti di vista ma erano arrivate ad esposizioni simili dei problemi in questione; per esempio, il bisogno di studiare motivazioni (psicologiche), la tattica della lotta (politica) di potere tra *management* e sindacati, e l'importanza della base istituzionale ed economica. Nel 1965 Allan Flanders¹⁸ presentava le *Relazioni Industriali: cosa c'è di sbagliato nel sistema?*, nel quale descriveva le relazioni industriali come studio delle istituzioni di regolamentazione del lavoro. Un ampliamento di questo lavoro è apparso in articoli nel *British Journal of Industrial Relations*.¹⁹ Negli Stati Uniti,

¹⁶ Clark Kerr, John T. Dunlop, Frederick Harbison e Charles A. Myers, *Industrialism and World Society*, in *Harvard Business Review*, n. 1, gennaio-febbraio 1961, pp. 113-120.

¹⁷ H. Behrend, *The Field of Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 1, n. 3, ottobre 1963.

¹⁸ A. Flanders, *Industrial Relations: What is Wrong with the System?*, Faber & Faber, 1965.

¹⁹ Vedi nota 31.

Walton e Mc Kersie²⁰ svilupparono una teoria sul comportamento della negoziazione del lavoro intesa come meccanismo produttore di norme, mentre Somers²¹ postulava un potere di contrattazione e una teoria di relazioni industriali basata sulla divisione del lavoro ed il suo mutuo scambio.

TRE APPROCCI CORRENTI

In questa sezione saranno discussi i tre approcci teorici odierni alle relazioni industriali:

- i) il « modello dei sistemi »
- ii) l'« approccio di Oxford »
- iii) un punto di vista di sociologia industriale.

i) Il « modello dei sistemi ».

Si tratta di un lavoro di John T. Dunlop, pubblicato nel suo libro *Sistemi di Relazioni Industriali*. Era un volume sperimentale nel quale egli proponeva una struttura analitica tale da considerare le relazioni industriali « indipendentemente dal momento dinamico del rapporto sindacale in termini di collaborazione o ostilità ».²²

La parte centrale dell'idea era destinata ad allargare l'orizzonte delle relazioni industriali oltre la contrattazione collettiva, come originariamente concepita dai

²⁰ R. E. Walton e R. B. Mc Kersie, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, Mc Graw-Hill, 1965.

²¹ Vedi S. M. A. Hameed, *Theory and Research in the Field of Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. V, n. 2, luglio 1967.

²² Dunlop, *op. cit.*, 1958, p. 380.

Webb²³ e sviluppata conseguentemente in Gran Bretagna e negli Stati Uniti, per comprendere tutto lo spettro delle odierne relazioni industriali.

Il metodo di Dunlop può essere considerato come un radicale allontanamento da approcci precedenti, che consideravano l'argomento come particolare applicazione di altre discipline come economia, legge, psicologia, sociologia, storia e teoria dell'organizzazione. Inoltre, scrittori accademici avevano adottato un metodo largamente storico e descrittivo, più che teorico ed analitico. Il « modello dei sistemi » era presentato sia come il centro teorico di una vera e propria disciplina delle relazioni industriali, sia come un insieme di strumenti analitici che potrebbero essere utilizzati per interpretare e giungere alla conoscenza di un arco il più ampio possibile di casi di relazioni industriali.²⁴

Dunlop cercò anzitutto di assumere il concetto di 'sistema', che era stato usato in modo inesatto sia da scrittori inglesi²⁵ che americani, e di dargli un esplicito significato analitico nel contesto di un sistema di relazioni industriali. Dunlop vedeva l'economia come un tipo speciale di sistema sociale. Sostenendo che un sistema di relazioni industriali può essere guardato come un sub-sistema economico, egli era influenzato dal lavoro di Parsons e di Smelser,²⁶ che vedevano l'economia come uno speciale tipo di sistema sociale.

²³ Webb, *op. cit.*, 1902.

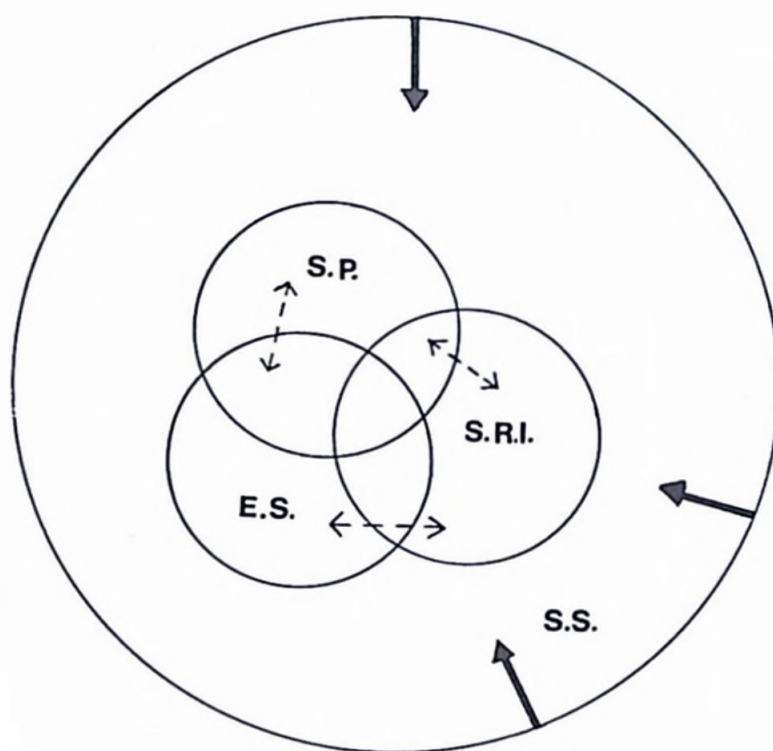
²⁴ Dunlop, *op. cit.*, p. viii.

²⁵ Per esempio, Flanders e Clegg (eds.), *op. cit.*

²⁶ T. Parsons e N. J. Smelser, *Economy and Society, A study of the Integration of Economic and Social Theory*, Routledge e Kegan Paul, Londra, 1956.

Il rapporto di un sistema di relazioni industriali rispetto ad una società industriale può essere visto chiaramente dalla figura n. 1. La Società più ampia o il totale sistema sociale può essere considerato come

Fig. 1 - Rapporto di sistema di relazioni industriali in una società più ampia.



Dove S.S. = Sistema sociale totale o società più ampia
 S.R.I. = Sistema di Relazioni Industriali
 S.E. = Sistema economico
 S.P. = Sistema politico
 —→ = Influenza esterna
 - - → = Interrelazione

comprensivo di distinti sub-sistemi dei quali un sistema di relazioni industriali, un sistema economico e un sistema politico sono semplici esempi. Sebbene sia largamente autonomo, un sistema di relazioni industriali coincide con quegli altri sub-sistemi. Un sistema di

relazioni industriali è logicamente considerato come una astrazione e non ha semplicemente lo scopo di definire in termini effettivi la realtà spazio-temporale. Il suo scopo è quello di concentrare l'attenzione su variabili critiche e suggerire proposizioni di controllo. La struttura del sistema è stata descritta come segue:

Schematizzando, l'ossatura teorica si preoccupa di analizzare l'interrelazione tra i vari sistemi di relazioni industriali, avendo come punto di riferimento una singola impresa in rapporto ad un determinato settore o al paese nel suo complesso. Astraendo da questa portata, un sistema di relazioni industriali ha struttura e caratteristiche ben identificate e risponde a precise influenze...

Ogni sistema di relazioni industriali coinvolge tre gruppi di attori: 1) lavoratori e loro organizzazioni, 2) managers e loro organizzazioni e 3) enti governativi che si interessano dell'occupazione dei lavoratori.

Ogni sistema di relazioni industriali crea un complesso di regole per governare l'occupazione ed i lavoratori. Queste regole possono assumere una varietà di forme in sistemi diversi: accordi, statuti, ordini, decreti, regolamenti, sentenze, politica e pratica, consuetudini...

In un sistema di relazioni industriali gli attori verificano in ogni istante un contesto ambientale e l'ambiente è costituito da tre elementi interrelati; la tecnologia, il mercato o i limiti imposti dai bilanci, le relazioni di potere e lo stato degli attori... Il sistema è tenuto insieme da una ideologia o da intese condivise da tutti gli attori. Il compito principale di

una teoria di relazioni industriali è di spiegare perché regole particolari sono stabilite in particolari sistemi di relazioni industriali e come e perché essi cambiano in relazione ai cambiamenti che riguardano il sistema.²⁷

I più importanti componenti del « modello dei sistemi » possono essere fissati in forma algebrica.

$$1) \quad r = f(a, t, e, s, i)$$

in cui r = le regole del sistema di relazioni industriali

a = gli attori

t = il contesto tecnico del posto di lavoro

e = il contesto di mercato o i limiti imposti dai bilanci

s = il contesto di potere e lo stato delle parti

i = l'ideologia del sistema

Risulta chiaro dall'equazione che le regole si possono considerare come le dipendenti variabili determinate dall'azione reciproca delle cinque indipendenti variabili. *indipendenti*

note } La funzione del sistema di relazioni industriali è di stabilire un insieme di regole per il posto di lavoro e la comunità dei lavoratori, proprio come la funzione del sistema economico è di creare merci e servizi. Il complesso di regole comprende un ampio universo di norme indipendenti che governano: la remunerazione in tutte le sue forme; standards di esecuzione del lavoro e disciplina per mancanza di raggiungimento di tali

²⁷ Dunlop, *op. cit.*, pp. viii-ix.

standards; diritti e doveri degli impiegati in particolari posizioni e lavori. Esso comprende inoltre una vasta gamma di procedure usate per adottare ed amministrare le regole indipendenti. Gli attori che fissano le norme esercitano un'azione reciproca nel contesto del sistema nel suo complesso, ma alcune delle norme saranno più strettamente attinenti ai contesti tecnici e di mercato, mentre altre saranno soprattutto influenzate dai contesti di potere e di stato. In una società dinamica, le regole muteranno frequentemente in conseguenza di cambiamenti nei contesti.²⁸

Il maggior merito del « modello dei sistemi » per lo studio delle relazioni industriali come disciplina accademica è stato il tentativo di spostare il punto centrale del problema dal conflitto industriale e dalla contrattazione collettiva alla normativa. In questo senso ciò ha portato ad un allargamento della prospettiva delle relazioni industriali. In Australia, K. F. Walker ha considerato che « il 'modello dei sistemi' è sufficientemente ampio da comprendere i mezzi sufficienti per quel lavoro di comparazione necessario a verificarne la validità ».²⁹

Egli ha sviluppato un minuzioso schema concettuale per lo studio nell'industria, che comprende l'accostamento dei sistemi.³⁰ In Gran Bretagna, il punto di vista

²⁸ *Ibid.*, pp. 13-14.

²⁹ K. F. Walker, *op. cit.*, 1959, pp. 7-8.

³⁰ K. F. Walker, *The Comparative Study of Industrial Relations*, in *Istituto Internazionale per Studi sul Lavoro*, Bollettino 3, novembre 1967, pp. 103-132; K. F. Walker, *Strategic Factors in Industrial Relations Systems. A Programme of International Comparative*

secondo il quale la creazione di norme sia il centro delle relazioni industriali ha guadagnato un notevole consenso. Nelle *Relazioni industriali: cosa c'è di sbagliato nel sistema?*, Allan Flanders ha adottato questo argomento come punto di partenza per una analisi teorica del sistema inglese delle relazioni industriali.

ii) L'« approccio di Oxford ».

L'« approccio di Oxford »³¹ ha avuto una notevole influenza sullo studio delle relazioni industriali in Gran Bretagna, ed ha fornito la base teorica alle raccomandazioni formulate dalla Commissione Donovan.³² In un'analisi dei *Documenti di Ricerca della Commissione*, H. A. Turner espone il metodo di approccio in questi termini:

La « linea Oxford » può essere descritta come quella che lega un'ampia serie di vie di ricerca già stabilite e, in particolare, una meticolosa ricerca di dettaglio istituzionale, una preferenza per la norma di breve termine basata sulla esperienza ad una più ampia generalizzazione, una piuttosto scarsa consa-

Industry Studies, in *Istituto Internazionale per Studi sul Lavoro*, Bollettino 6, giugno 1969, pp. 187-209.

³¹ Allan Flanders è probabilmente il più noto esponente di tale teoria. Le fonti principali dell'approccio teorico sono: A. Flanders, *Industrial Relations: What is Wrong with the System?*, Faber & Faber, 1965; A. Flanders, *Collective Bargaining: A theoretical Analysis*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. VI, n. 1, marzo 1968; A. Fox e A. Flanders, *The Reform of Collective Bargaining: From Donovan to Durkheim*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. VII, n. 2, luglio 1969.

³² Report of the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations, 1965-68, Cmnd 3623, H.M.S.O., 1968.

pevolezza per queste discipline — in ordine di importanza: sociologia, statistica, economia — che può illuminare il campo con rilievi di carattere normativi, insieme ad una congerie di irrilevanti istanze riformiste di stampo propagandistico che pongono l'accento in parte sulla necessità di spingere la gente coraggiosamente nella direzione nella quale essi sembrano andare in ogni caso.

Un tale approccio ha chiaramente influenzato la Commissione e domina i documenti di ricerca. In larga misura, sia i loro numerosi meriti che le loro deficienze derivano perciò da uno specifico punto di vista accademico.³³

Il « punto di vista di Oxford » è che le relazioni industriali sono lo studio delle istituzioni che regolano i rapporti di lavoro. Seguendo Dunlop, le regole di ogni sistema di relazioni industriali sono viste o come procedurali o come essenziali. Una distinzione viene fatta tra regolamento interno ed esterno del lavoro, consistendo la differenza nella possibilità da parte dell'azienda e dei suoi dipendenti di cambiare autonomamente le regole, senza il consenso di una autorità esterna. Le regole del sistema si determinano attraverso il pro-



³³ H. A. Turner, *The Royal Commission's Research Papers*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. VI, n. 3, novembre 1968. B. C. Roberts in *Reforming Industrial Relations*, nel *Lloyds Bank Review*, ottobre 1968, pp. 23-24, usa il termine « Gruppo di Oxford » per descrivere quei membri della Royal Commission che furono responsabili di questo approccio analitico. I due membri accademici della Commissione erano i Professori H. A. Clegg ed Otto Khan-Freund.

cesso con il quale si formano le norme della contrattazione collettiva, che è vista come istituzione politica che comporta una relazione di potere tra datori di lavoro e lavoratori.

L'« approccio di Oxford » può essere espresso dall'equazione:³⁴

$$2) \quad r = f(b)$$

oppure

$$r = f(c)$$

in cui r = norme che regolano le relazioni industriali

b = contrattazione collettiva

c = conflitto risolto attraverso la contrattazione collettiva

Confrontando questa equazione con la (1) si nota che la differenza tra il « modello dei sistemi » e l'« approccio di Oxford » è nella parte destra dell'equazione. Le due equazioni hanno lo stesso *output*, ma l'*input* è diverso. L'« approccio di Oxford » pone l'accento sul processo di regolazione per mezzo della contrattazione collettiva, mentre il « modello dei sistemi » mette in evidenza il ruolo di influenze più vaste sulla determinazione delle norme.

Il primo attribuisce molta importanza a variabili politiche, mentre per il secondo sono considerate significative variabili economiche, sociologiche ed ideologiche. Sotto questo punto di vista l'« approccio di Oxford »

³⁴ Vedi Fox e Flanders, *op. cit.*, 1969, p. 160.

ma i più importanti sono invece
le più profonde influenze (e un
processo complesso).

può essere criticato per il fatto che è troppo limitato per fornire uno schema abbastanza completo per analizzare problemi di relazione industriale. Esso dà eccessivo rilievo all'importanza del processo politico della contrattazione collettiva e dà peso insufficiente al ruolo di più profonde influenze nella determinazione delle norme.

Fattori istituzionali e di potere sono considerati di somma importanza, mentre a variabili come tecnologia, mercato, lo stato e l'ideologia non è dato alcun risalto. Un approccio siffatto costituisce una grave limitazione.

iii) *Un criterio di sociologia industriale.*

Sebbene in Gran Bretagna ci sia stata una crescente accettazione del criterio della determinazione delle regole, un sociologo industriale³⁵ sostiene il punto di vista che il fulcro delle relazioni industriali sia la natura e lo sviluppo dello stesso conflitto. Margerison sostiene:

natura e
sviluppo del
conflitto

Sembrerebbe, quindi, che le relazioni industriali, come sono oggi interpretate, siano più interessate allo studio della risoluzione dei conflitti industriali che delle sue cause. Sembrerebbe dal punto di vista di Flanders che i problemi delle relazioni industriali non sorgano fino a quando rimangono nell'ambito formale delle norme del sistema di relazioni industriali. Al contrario, io ritengo che il conflitto è il

³⁵ C. Margerison, *What do we mean by Industrial Relations? A Behavioural Science Approach*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. VII, n. 2, July 1969.

concetto fondamentale che dovrebbe costituire la base dello studio delle relazioni industriali.

- In tal modo risulta quindi che ci sono due principali livelli concettuali delle relazioni industriali. Uno è il
- 1) livello all'interno dell'impresa, dove fattori situazionali, come la soddisfazione dell'impiego, le mansioni, la tecnologia e l'azione reciproca di questi fattori producono tre tipi di conflitto — quello distributivo, quello strutturale e quello di relazioni umane — che si possono risolvere rispettivamente tramite la contrattazione collettiva, l'analisi strutturale dei sistemi socio-tecnici e l'analisi della direzione umana. Il
- 2) secondo livello di relazioni industriali è al di fuori dell'impresa e per lo più riguarda conflitti che non si possono risolvere a livello interno di organizzazione.

Questo approccio rigetta la speciale importanza attribuita alla determinazione delle norme dai « modelli dei sistemi e di Oxford » e al suo posto suggerisce un metodo di inchiesta che cerca di sviluppare modelli sociologici del conflitto. Comunque, l'importanza del significato del conflitto nelle relazioni industriali non è nuovo. La natura e l'importanza del conflitto era stata estesamente studiata intorno agli anni 1950 e 1960 da numerosi scrittori.³⁶

³⁶ Vedi, per esempio, Clark Kerr, *Labour and Management in Industrial Society*, New York, Doubleday, 1964, pp. 148-200; D. W. Oxnham, *Costs and Benefits of Industrial Conflicts*, in *Economic Activity*, vol. 11, n. 4, ottobre 1968; A. E. C. Hare, *The First Principles of Industrial Relations*, London, 1958, e A. E. C. Hare, *Industrial Relations and Economic Theory*, in *Economic Record*, giugno 1943.

Valutazione degli approcci teorici.

In questa parte proponiamo i cinque maggiori punti di critica, tre dei quali in relazione solamente al « criterio dei sistemi », mentre gli altri due di natura più generale. Il significato più ampio del « modello dei sistemi » consiste nel tentativo di presentare uno schema di classificazione che dovrebbe servire come punto di partenza per un nuovo approccio alle relazioni industriali.

In questo senso c'è una certa analogia con il tentativo di Keynes di costruire una teoria generale dell'impiego, interesse e moneta. R. H. Harrod ritiene che il maggior contributo teorico di Keynes sia stato di aver fornito un nuovo schema concettuale per la classificazione di forze che determinano il livello di *output* nell'insieme. Similmente, il « modello dei sistemi » ha fornito un apparato concettuale per la classificazione dei fattori che determinano le norme del sistema di relazioni industriali a tre livelli, nazionale, industriale e fabbrica.

Il « modello dei sistemi », pur essendo meno rivoluzionario, è altrettanto interessante per creare una nuova tassonomia.³⁷

Può darsi che la critica fondamentale associata all'uso dell'approccio del « modello dei sistemi » alle relazioni industriali sia la difficoltà a definire un « siste-

³⁷ L'analogia con Keynes non è completa: Keynes fu in contrasto nella sua teoria generale con la teoria generale prevalente degli economisti neoclassici, per esempio, Pigou. Per Dunlop non c'era teoria generale delle relazioni industriali in contrasto con la sua.

ma ». Il « modello dei sistemi » può aver ereditato alcuni difetti dall'analisi parsonsiana del sistema sociale.

Parsons era interessato a lavorare sui precedenti tentativi di Pareto per delineare il sistema sociale come sistema separato. In sostanza, il suo metodo era di adottare il concetto di « sistema » in un senso scientifico e di assoggettarlo allo stesso tipo di analisi teorica come era stato usato con successo in altre scienze; ciò facendo l'obiettivo era di sviluppare uno schema concettuale per lo studio del sistema sociale di azione.³⁸

Si può perciò arguire che con il creare un significato speciale per il concetto di « sistema » quando è applicato specificamente all'azione sociale, il criterio di Parsons sembra introdurre una certa ambiguità analitica.

Questo molto probabilmente ha origine dall'uso simultaneo del concetto di « sistema » come strumento di ricerca nel metodo scientifico e nello stesso tempo come un fenomeno empirico che richiede indagine e spiegazione. Sembrerebbe che questo problema della ricerca di una definizione sia stato portato avanti nell'« analisi di sistemi » delle relazioni industriali.

Dunlop indiscutibilmente sembra aver accettato che il concetto Parsoniano di « sistema sociale » può essere significativamente applicato alle relazioni industriali senza creare confusioni teoriche. Ed in più, egli non ha fornito nessuna chiara definizione di che cosa debba intendersi con il concetto di « sistema » in sé stesso. Questa mancanza può aver fatto sì che alcuni autori abbiano travisato la teoria dei sistemi di rela-

³⁸ Talcott Parsons, *The Social System*, The Yale Press, New York, 1951, pp. 1-6.

zione industriale. Così, riferendosi al tentativo di Dunlop di provvedere ad una teoria integrativa, Allan Flanders ha commentato:

La scienza economica tratta del sistema dei mercati, la scienza politica dello Stato. Quale è la sostanza di un sistema di Relazioni Industriali? Nulla potrebbe rivelare meglio la trascuratezza con cui è stato trattato nel passato l'argomento delle Relazioni Industriali quanto questo semplice fatto: solo recentemente è stato affermato che un sistema di Relazioni Industriali è un sistema di norme... (non è mai stato così)

Bisognerebbe sottolineare, in ogni modo, che un sistema di relazioni industriali come è interpretato da Dunlop non è un sistema di norme. È uno schema concettuale una componente del quale sono le norme.

Questa distinzione teorica può essere facilmente vista dall'Equazione (1), che ha esposto le variabili in un sistema di relazioni industriali. L'importanza di questa deduzione metodologica nel pensiero di Flanders diviene più evidente quando si qualifica come passo successivo nella catena del ragionamento che lo porta a concludere che le relazioni industriali sono lo studio delle istituzioni che regolano il lavoro.³⁹

L'« approccio dei sistemi » è stato travisato da un sociologo, J. E. T. Eldridge, che ha concettualizzato il modello come se contenesse solo tre dei suoi elementi (gli attori, norme ed ideologia), mentre i fattori contestuali sono descritti come caratteristiche esterne che sono in relazione con queste tre componenti del siste-

³⁹ Flanders, *op. cit.*, 1965.

ma di relazioni industriali. Ed in più, Eldridge ha interpretato « l'approccio dei sistemi » in modo tale che una speciale attenzione analitica è data al concetto di « potere e di stato ».⁴⁰ Sebbene egli avesse semplicemente tentato di descrivere il modello, il suo travisamento può essere in larga misura sorto dalle omissioni teoriche nella trattazione di Dunlop del concetto di « sistemi ».

La confusione che circonda il concetto di sistema ha importanti implicazioni per l'utilità dell'« approccio dei sistemi » come una metodologia operativa. Questo problema di definizione potrebbe essere almeno parzialmente chiarito tramite un nuovo approccio. Se un « sistema » è definito come un insieme di concetti che sono, sotto ogni rispetto, più strettamente attinenti l'uno all'altro che con variabili esterne,⁴¹ allora un « sistema » di relazioni industriali può essere visto come composto da variabili che sono legate insieme tramite il loro comune interesse con le relazioni industriali, più che con altre forme di comportamento. In questo contesto un « sistema » è concettuale più che empirico, ed il suo interesse è nel comportamento umano più che in quello meccanico.

Si è talvolta osservato che la nozione di « sistema » è impropria per le relazioni industriali perché essa è un concetto esclusivamente strutturale che mostra soltanto le relazioni tra le parti di una entità data, e non

⁴⁰ J. E. T. Eldridge, *Industrial Disputes*, Routledge & Kegan Paul, Londra, 1968, pp. 19-21.

⁴¹ Parsons e Smelser, *op. cit.*, 1956, p. 8, definiscono un sistema sociale come ogni sistema prodotto da ogni processo di azione reciproca a livello socio-culturale tra uno o più attori. La definizione proposta qui è molto più precisa rispetto all'originale.

spiega la dinamica del loro comportamento. Se un « sistema » è visto come un insieme di variabili che sono in relazione tra di loro in modo speciale, allora è direttamente rilevante nell'analisi degli aspetti sia attitudinali che di comportamento dei problemi di relazioni industriali. È dinamico perché implica una azione reciproca tra le componenti variabili. Un « sistema » definito in tal senso è coerente con l'« approccio dei sistemi » di relazioni industriali. L'errore di Dunlop fu in gran misura di omissione, mancando di rendere particolarmente chiaro il preciso significato analitico conferito al concetto di « sistema ». L'« approccio dei sistemi » può essere ancora più criticato in questo che la sua classificazione delle norme è alquanto oscura. Sebbene norme possano essere classificate sia come essenziali che come procedurali, è evidente che essi classifichino le caratteristiche di comportamento degli attori, come consuetudine e pratica. L'« approccio dei sistemi » potrebbe essere allargato fino a dividere le norme in due categorie: codificate e non codificate. Sono norme codificate quelle che sono espresse in forma scritta ed includono la maggior parte del totale complesso di norme. Norme non codificate sono quelle particolari caratteristiche comportamentali delle parti che sorgono dai meccanismi dello stesso sistema di Relazioni Industriali che solitamente si presentano in forma scritta. Esse comprendono la convinzione delle parti di essere moralmente obbligate ad osservare un accordo; che esistano intese tacite secondo cui l'accordo si debba applicare in un dato modo nonostante l'esistenza di clausole formali che stabiliscano il contrario. Norme non codificate possono essere distinte concettualmente dall'ideo-

logia di un sistema in quanto esse sono una variabile dipendente piuttosto che un fattore determinante in un sistema di relazioni industriali.

Il ruolo dell'ideologia come un fattore determinante nel sorgere delle regole è oscuro nel « modello dei sistemi ». Chiaramente, il concetto di ideologia è inteso come riferito sia agli attori individuali sia al sistema delle relazioni industriali nel suo complesso. È anche evidente che ideologia si riferisce a insieme di idee che non sono necessariamente precise ed ordinate, e queste includono caratteristiche attitudinali.⁴² Il modello non mostra, però, come questi insiemi di idee determinino le norme. Si può mostrare l'importanza che ha l'ideologia per la formazione di norme a livello di sistema. Nel Regno Unito ci si è chiesto se il sistema volontario di Relazioni Industriali e le intenzioni dei due principali partiti operassero in direzione di un sistema regolato in modo più legale. Se questa domanda è ammessa, ci possono essere dei cambiamenti in alcune delle norme procedurali, così scioperi possono essere solamente permessi dopo che alcune procedure siano state soddisfatte, come può essere una votazione da parte dei membri. Omissione di adesione a queste condizioni può avere come risultato l'impostazione di sanzioni penali. A livello inferiore l'ideologia degli attori è riflessa in caratteristiche attitudinali e non è chiaro come « attitudini » vadano bene nell'« approccio dei sistemi ».

Queste caratteristiche attitudinali che sono dipendenti da un numero di fattori possono essere spiegate come conseguenza di variabili fisse. Esse possono

⁴² Dunlop, *op. cit.*, pp. 17-18.

essere espressioni esterne più che determinanti di conflitti. Una critica che può essere sollevata all'« approccio dei sistemi » ed agli altri due approcci è che essi non costituiscono modelli in senso stretto. Essi tutti mettono in grado il ricercatore di classificare fattori importanti nelle relazioni industriali, ma non gli forniscono un approccio sufficientemente rigoroso. C'è stata confusione tra studiosi di scienze sociali su cosa comprende un modello, e nelle relazioni industriali il problema è stato ulteriormente complicato dal carattere del soggetto riferibile a molte discipline.

Studiosi di relazioni industriali hanno spesso considerato i modelli di relazioni industriali come applicazioni speciali di quelli usati in altre discipline.⁴³ Un modello dovrebbe tentare di spiegare perché avvengono alcuni eventi, e modelli di relazioni industriali dovrebbero spiegare come e perché le norme del sistema cambiano. Essi sarebbero capaci di predire alcuni risultati in seguito al cambiamento di alcune o tutte le variabili.

Criteri specifici possono essere adottati nel decidere se un approccio particolare alle relazioni industriali costituisca un modello. Questi criteri possono essere elencati come segue:

a) Dovrebbe consistere di un insieme di variabili che sono tra loro in relazione in modo tale che possano essere identificati un input ed un output.

⁴³ Una spiegazione della presente enunciazione di metodologia di relazioni industriali può essere trovata nel libro di S. M. A. Hameed, *Theory and Research in the Field of Industrial Relations*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. V, n. 2, luglio 1967.

L'input e l'output possono essere visti come variabili rispettivamente indipendenti e dipendenti. ?

b) Bisogna far risaltare l'importante interrelazione tra le componenti variabili, sia individualmente che collettivamente.

c) Si dovrebbero produrre ipotesi provabili.

d) Si dovrebbero avere qualità profetiche.

Si può considerare un fatto importante che « il modello dei sistemi » soddisfa alcune di queste indicazioni. Dalla equazione (1) si vede che l'« approccio di sistemi » ha chiaramente un input ed un output. Sebbene non ci sia un tentativo sistematico di dimostrare come le variabili indipendenti agiscono reciprocamente, è possibile distinguere alcune importanti interrelazioni tra elementi componenti.

Si consideri la seguente semplice equazione:

$$3) \quad a = f(t, e, s)$$

in cui a = attori

t = la tecnologia del posto di lavoro

e = il contesto economico

s = lo stato delle parti

$$4) \quad s = f(t, e)$$

Esse illustrano due relazioni che hanno rilevanza nella analisi dei sistemi di relazioni industriali: infatti l'equazione (3) ipotizza che gli attori saranno influenzati da tre variabili contestuali al sistema, mentre l'equazione (4) fornisce l'ipotesi che lo stato degli attori sia in funzione del contesto economico e tecnologico del sistema di ogni relazione industriale.

Questi tipi di relazioni teoriche possono essere spe-

rimentati attraverso ricerche empiriche. L'« approccio dei sistemi » sembrerebbe capace di fornire proposizioni sperimentali e una volta che esse siano adottate, lo studioso può sviluppare un metodo di inchiesta per sperimentare proposizioni come le seguenti:

$$5) \quad r = f(t)$$

$$6) \quad r = f(e)$$

Le equazioni (5) e (6) esigono che il ricercatore sperimenti le ipotesi per cui fattori tecnici ed economici siano determinanti per le norme in un dato sistema di relazioni industriali.

L'« approccio dei sistemi » ha una certa capacità di previsione che può essere illustrato da un esempio. Si potrebbe ipotizzare che il cambiamento tecnologico sia una delle principali cause determinanti del livello del salario. Se si adotta l'equazione (5), si può prevedere che l'introduzione di metodi tecnicamente più avanzati saranno accompagnati da cambiamenti sostanziali nei salari. Un inconveniente all'« approccio dei sistemi » è che non permette di predire il comportamento degli attori nel sistema. Non indica poi se vi saranno più scioperi, serrate o arbitraggi in una economia, industria o fabbrica. Questa limitazione discende da una ulteriore debolezza, cioè dall'impossibilità di fornire una analisi dei processi da cui le norme derivano.

L'« approccio di Oxford » ha un sommario input ed output, vedi equazione (2), ma ha dato vita ad una osservazione empirica più che aver sviluppato un metodo di approccio che fornisca un numero di proposizioni che si possono sperimentare.

Esso ipotizza che le norme siano fatte da un processo di contrattazione collettiva-un fenomeno politico. Nelle condizioni migliori, si può dire che l'approccio prevede che un cambiamento nell'equilibrio di potere tra datore di lavoro e lavoratore, determinato dal processo di contrattazione collettiva, può portare ad un mutamento delle norme. Non esiste alcun tentativo di analizzare come l'equilibrio politico possa cambiare o ricavare relazioni tra potere e altre variabili, per esempio economiche, giuridiche e sociologiche. Sebbene l'« approccio di Oxford » soddisfi alcuni criteri del modello, è molto sommario ed al massimo può essere visto come un semplice modello.

3

Alcuni dei modelli sociologici non sono sufficientemente rigorosi nella metodologia, e talvolta sono esposizioni diagrammatiche più che tentativi scientifici di stabilire relazioni di causa ed effetto e l'approccio di Margerison ne è un esempio. Sebbene i modelli sociologici forniscano un utile contributo alle relazioni industriali, si è preteso troppo da loro, poiché essi si concentrano sugli aspetti sociologici delle relazioni industriali dal momento che appaiono troppo limitati nell'analisi dei fattori che determinano il conflitto e la sua soluzione.

Il « modello dei sistemi » non fornisce un'analisi dei processi di formazione delle norme del sistema. L'attenzione è tutta sulla struttura di un sistema di relazioni industriali ed ignora i « processi » che sono le dinamiche comportamentali del sistema. Nel modello, gli attori sono visti in senso strutturale più che in senso dinamico e sebbene essi siano « quelli che agiscono o rea-

giscono »⁴⁴ sono presentati come formali o informali gerarchie d'organizzazione più che meccanismi di comportamento in uno stato continuo di mutamento. Poiché gli attori in ogni sistema di relazioni industriali sono visti soprattutto come fenomeni di organizzazione, il modello non spiega in che modo essi determinino i processi del sistema.

Fino dal 1902 i Webb distinguevano i seguenti processi nelle relazioni industriali: contrattazione individuale, contrattazione collettiva, arbitraggio, conciliazione, promulgazione legale, e ostilità aperta.

La contrattazione individuale era considerata il metodo col quale un contratto individuale veniva stipulato tra il singolo lavoratore ed il datore di lavoro. Contrattazione collettiva era il metodo usato per il raggiungimento di un singolo accordo tra rappresentanti di un gruppo di lavoratori ed il datore di lavoro e con il quale venivano stabiliti i principi secondo i quali i lavoratori di tale gruppo dovevano essere impiegati.⁴⁵ L'arbitraggio si distingueva dalla contrattazione collettiva in quanto il risultato non era affatto raggiunto con le trattative, ma queste erano invece espressamente sostituite dalla decisione di un arbitro. Il valore reale dell'arbitraggio consisteva nel lavoro paziente della conciliazione, mentre la funzione principale di un arbitro o di un conciliatore era non di sostituire il processo di contrattazione collettiva, ma di assisterlo. D'altronde, l'arbitraggio era differenziato dall'atto legale nel fatto che il

⁴⁴ Dunlop, *op. cit.*, p. 8.

⁴⁵ Webb, *op. cit.*, 1902, p. 173.

giudizio non era obbligatorio per nessuna delle due parti.⁴⁶

Il processo di contrattazione collettiva era anche distinto dall'ostilità aperta. Il primo implicava il massimo ricorso alle « arti della diplomazia », ⁴⁷ mentre il secondo era considerato costoso e perfino disastroso per entrambe le parti; mentre ricorrendo all'ostilità le parti avevano sempre l'alternativa di battersi fino in fondo per il risultato. Nel caso di impossibilità di arrivare ad un accordo si poneva fine alla contrattazione ed uno sciopero o una serrata potevano sempre aver luogo. In ogni modo, la costante possibilità che la contrattazione collettiva potesse sfociare in ostilità aperta, era considerato dai Webb come un grave inconveniente per il metodo.

Malgrado il fatto che la loro teoria sia stata criticata,⁴⁸ i Webb hanno analizzato molti importanti processi nelle relazioni industriali. Il « modello di Oxford » fornisce anche spiegazioni teoriche dei sistemi. Sebbene la contrattazione collettiva ⁴⁹ sia considerata come il processo più importante, vengono individuati altri cinque metodi di regolamento esterno del lavoro sulla base di autorità o regole indipendenti: azione unilaterale dei sindacati, azione unilaterale delle associazioni dei datori

⁴⁶ *Ibid.*, p. 222, 239-40.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 184.

⁴⁸ Flanders, *op. cit.*, 1968.

⁴⁹ Flanders considera il termine « contrattazione collettiva » erroneo ed ha suggerito che lo si potrebbe chiamare più appropriatamente regolamento associato, dal momento che la sua caratteristica distintiva è che *trade unions* e datori di lavoro agiscono come autori associati nel promuovere norme.

di lavoro, regolamento tripartito, regolamento dello stato e regolamento sociale per mezzo della consuetudine e della convenzione.

Il « modello di Oxford » non classifica chiaramente l'ostilità aperta come un processo separato di relazioni industriali. Ciononostante la contrattazione è considerata fondamentalmente diversa dallo sciopero; la prima è considerata un processo di mercato, laddove sia la trattativa che lo sciopero sono considerate come forme politiche di comportamento sociale. L'approccio non ammette che la contrattazione individuale, in contrasto con la contrattazione collettiva, sia un processo produttivo di norme.

Nella visuale di Flanders la contrattazione individuale è un mercato o un processo economico, mentre la contrattazione collettiva, coinvolgendo come fa l'uso del potere come pure la possibilità di produrre norme, è realmente un processo politico. Comunque, la contrattazione collettiva regola, più che sostituire, la contrattazione individuale.⁵⁰ Gli scrittori attuali potrebbero arguire che l'approccio di Oxford è confuso e che la contrattazione individuale è anche un processo produttivo di norme nel senso che le norme di un contratto tra un datore di lavoro individuale ed un lavoratore possono essere stabilite tramite negoziazione. L'approccio commette l'errore di vedere la contrattazione collettiva in termini di potere politico e non riconosce che per il sindacato o per il datore di lavoro la base di tale potere è economica⁵¹ ed in questo senso i Webb videro

⁵⁰ Flanders, *op. cit.*, 1965, p. 21 and Flanders, *op. cit.*, 1968.

⁵¹ Il potere economico di un sindacato (sia una unione « aper-

giusto giudicando la contrattazione collettiva come un fenomeno economico. *(che ha effetti economici)*

Si possono dare esempi che mostrano come la contrattazione individuale sia un processo produttivo di norme che coinvolge il potere economico. Nel febbraio 1968 tutti i piloti delle linee aeree B.U.A. furono informati dal loro datore di lavoro che avrebbero firmato contratti individuali. Un certo numero di piloti rifiutò di accettare i termini di un contratto personale e, attraverso un processo di contrattazione individuale, riuscirono ad influire nella formazione delle norme che regolavano le loro condizioni di impiego. I calciatori professionisti, basandosi sul solo vantaggio di essere pochi sul mercato, hanno un potere di mercato che possono esercitare nelle contrattazioni per i contratti individuali di servizio con i loro clubs.

Per riassumere, si può dire che a dispetto delle previsioni analitiche per processi di produzione di norme, generalmente il « modello di Oxford » descrive le norme come se fossero raccolte quasi tutte insieme nella contrattazione collettiva. In tal caso, la trattazione dei processi appare ristretta, e nel caso di contrattazione individuale, confusa. Il modello non fornisce alcuna spiegazione delle cause di azione industriale. Il « mo-

ta » che « chiusa ») sta nella sua abilità di influenzare la forma e posizione della curva dell'offerta di lavoro. Flanders lo rifiuta, sostenendo che è l'impiegato individuale che prende la decisione di offrire il proprio lavoro e il singolo datore di lavoro la decisione di accettarlo. Questo può essere vero, ma l'unione determina il prezzo minimo, giacché se il singolo contratta una tariffa al di sotto di quella dell'unione, egli partirà da questo salario più basso a una tariffa salariale più alta nel settore riunito.

dello dei sistemi », d'altra parte, ha una lacuna nel suo apparato teorico perché non mostra l'importante legame tra le forze che determinano i processi di relazione industriale ed i processi stessi. Questa fu probabilmente una importante ragione per la quale Dunlop diminuì l'importanza del conflitto industriale come variabile dipendente.

PERFEZIONAMENTI TEORICI

L'« approccio di Oxford » trascura di analizzare i fattori economici, sociologici e tecnologici che influenzano la determinazione delle norme. Inoltre problemi difficili sorgono nel tentativo di conciliare variabili aggiuntive nella struttura d'insieme. L'approccio industriale sociologico ha un limite nel fatto che pone l'accento sui fattori sociologici, assumendo per date le variabili economiche o altre variabili.

L'« approccio dei sistemi », in ogni modo, offre possibilità di ampliarsi in un modello che mostra una diversa gamma di variabili che influiscono decisamente su un sistema di relazioni industriali. X

Il « processo » variabile può facilmente essere incorporato nel modello. Poiché l'« approccio dei sistemi » è comparativamente parlando un momento statico, è possibile confrontare il sistema di relazioni industriali contemporaneamente in due momenti. Nella tavola 1, le equazioni (7) e (8) mostrano come un sistema di relazioni industriali appaia in diversi momenti di tempo, indipendentemente dalla maggiore o minore stabilità delle condizioni.

Ciononostante è più semplice guardare la situazione

Tavola 1 - *Perfezionamenti teorici al « modello dei sistemi ».*

Equazione	Periodo di tempo	Output	Input
7)	Situazione 1	r_1	$= f(a_1, t_1, e_1, s_1, i_1)$
8)	Situazione 2	r_2	$= f(a_2, t_2, e_2, s_2, i_2)$
9)	Cambiamento dalla Situazione 1	$r_2 - r_1$	$= f(a_2 - a_1, t_2 - t_1, e_2 - e_1, s_2 - s_1, i_2 - i_1)$
10)	Processo mediante il quale è realizzato il cambiamento dalla Situazione 1	p	$= f(r_1, a_1, t_1, e_1, s_1, i_1)$

come due posizioni di equilibrio. Lo spostamento da una posizione di equilibrio all'altra dà luogo ad alcune osservazioni che possono colpire. Sebbene si faccia la supposizione che ci potranno essere cambiamenti significanti in tutti i fattori componenti il modello, in pratica si potranno verificare cambiamenti più importanti soltanto in alcune delle variabili. Il cambiamento nel sistema come conseguenza di spostamenti dall'equilibrio espresso dall'equazione (7) all'equilibrio espresso dall'equazione (8) si può rilevare nell'equazione (9). Per raggiungere la situazione mostrata nell'equazione (8), il sistema deve essere cambiato da una forza dinamica. Questa forza può essere uno o più processi di relazioni industriali: per esempio, potrebbe essere il risultato di una ripresa dell'azione industriale o dell'introduzione di arbitrato obbligatorio. Per semplificare l'analisi, noi possiamo supporre che solo un processo sarà necessario e questo si può rilevare dall'equazione (10). Il processo scelto sarà determinato dal sistema totale stesso come esso esiste nell'equazione (7). Cambia-

menti nelle variabili economiche e tecnologiche cambieranno in un senso tale da favorire i lavoratori, allora l'azione di sciopero può diventare un processo possibile, mentre precedentemente esso poteva essere stato di scarso aiuto all'unione. Le norme sono importanti nel determinare il processo, perché esse possono specificamente escludere tipi di comportamento, per esempio gli scioperi, o possono permettere tale azione in alcune circostanze. L'equazione (10) può essere considerata come un ponte tra la teoria della determinazione delle norme e lo studio dei processi come dipendenti variabili. L'introduzione del processo variabile rende il modello dinamico. Sebbene il modello possa essere perfezionato per spiegare come i processi di relazioni industriali sono importanti nella determinazione delle norme, non è tuttavia in grado di mettere in evidenza quale particolare processo sarà adottato dagli attori. Così il modello riveduto non può prevedere gli estremi ai quali può ricorrere l'azione politica attiva. La struttura analitica può essere migliorata con l'introduzione di un altro perfezionamento teorico. Il « modello dei sistemi » non analizza la funzione di personalità individuali nelle relazioni industriali, e non fornisce una spiegazione del modo in cui gli attori determinano scopi ed obiettivi. Gli « attori » sono visti in senso « strutturale » più che « dinamico », ed il ruolo degli atteggiamenti e comportamenti delle parti nel sistema non è chiaro. Ci sono però molte industrie nelle quali lavoratori o dirigenti, individualmente considerati, esplicano una determinante influenza sul processo per risolvere particolari problemi. Personalità in grado di imporsi con autoritarismo e dogmatismo possono avere una influenza importante

nella determinazione di norme. In una compagnia aerea privata una energica personalità ha tentato di rescindere il contratto collettivo, ritirando il riconoscimento al sindacato ed imponendo una regolamentazione unilaterale della direzione. Nell'industria tipografica, nella quale ci sono due sindacati più importanti, uno che rappresenta gli artigiani e l'altro gli operai specializzati, il conflitto di personalità tra leaders dei due sindacati ha portato all'adozione di una politica attiva. Nell'industria dei trasporti portuali, i leaders dei gruppi di lavoro hanno dato vita ad uno stato di agitazione utilizzato poi come metodo per introdurre norme. Il processo di formazione delle norme può perciò riguardare sia personalità sia fattori economici, tecnici e di status. Ciò significa che l'equazione (10) ha bisogno di essere allargata per includere il fattore personalità. Abbiamo quindi la seguente equazione:

$$11) \quad p = f(r_1, e_1, t_1, a_1, s_1, i_1, x_1)$$

in cui x = fattore personalità.

La personalità influenza le norme attraverso il suo effetto sui processi da cui esse derivano.

CONCLUSIONI

Questo articolo ha tracciato lo sviluppo della teoria di relazioni industriali, dalla interpretazione di Marx della nascita dei sindacati ai giorni nostri. Tra le teorie moderne sono stati analizzati il « modello dei sistemi », l'« approccio di Oxford » ed un punto di vista di sociologia industriale. Sebbene tutte e tre abbiano delle

deficienze, l'« approccio dei sistemi » offre la metodologia più soddisfacente. Comunque, esso risente di un ostacolo nel fatto che non tiene in conto i processi dai quali le norme del sistema sono determinate. Questo articolo suggerisce perfezionamenti che possono aiutare a risolvere il problema.

Una seconda modifica nasce dalla necessità di dare riconoscimento specifico alle influenze psicologiche. Questo porta all'introduzione del fattore personalità nel modello emendato poiché la personalità degli attori può essere d'importanza determinante per il processo adottato.

Entrambi questi perfezionamenti aggiungono valore all'« approccio dei sistemi » come metodologia di ricerca, ma rimane molto lavoro da fare se lo si vuole migliorare ulteriormente. Per esempio, anche con le modifiche proposte le capacità previsionali del modello rimangono tuttora limitate. Non si può poi prevedere se nel sistema sorgeranno più o meno conflitti come conseguenza di certi mutamenti in uno o più dei contesti ambientali, e, data la natura ed il significato di alcune variabili determinanti, è necessario che esso venga esposto con maggiore chiarezza. Abbiamo proposto alcune modifiche nella speranza che esse siano approfondite da altri e che ulteriori perfezionamenti possano essere apportati sulla base di ulteriori ricerche. L'approccio metodologico sviluppato in questo articolo consente l'uso di strumenti teorici derivati da una varietà di discipline specializzate. Così, questo permette l'uso di un concetto sociologico, come è lo status, di un concetto psicologico, come è la personalità, di fattori economici, come sono il prodotto ed il mercato. Per il

modo in cui questi strumenti teorici sono applicati nel campo delle relazioni industriali, essi probabilmente assumeranno peculiarità che li distinguono da quelli usati nei campi in cui essi hanno avuto origine. In tal modo le relazioni industriali potranno gradatamente pervenire ad una teoria integrata di portata generale.

A. N. J. BLAIN
JOHN GENNARD



ricerca

indagine sul collocamento in puglia*

I PARTE

Premessa.

Il « collocamento » può essere guardato da due diverse prospettive: l'una soggettiva, cioè relativa agli interessi che esso coinvolge; l'altra oggettiva, con riguardo, in breve, ai contenuti dei quali la funzione consta. I due aspetti del problema, nella pratica quotidiana, vivono assieme condizionandosi l'un l'altro; serve dividerli, tuttavia, ai fini della accurata analisi della fenomenologia propria dell'uno o relativa all'altro.

1. Gli interessi e i soggetti.

Il collocamento coinvolge gli interessi della collettività, cioè dello Stato. È appena il caso di ricordare qui la conferenza di Washington del 1919, durante la quale fu sottolineata la necessità che domanda e offerta di lavoro venissero sottratte alla mediazione dei privati o all'incontro diretto, al fine di evitare quelle speculazioni, in danno dei lavoratori, che normalmente

* L'indagine è stata compiuta per conto dell'Istituto di Diritto del Lavoro dell'Università di Bari nel quadro di una ricerca sulla « formazione extralegislativa del diritto del lavoro », svolta nel primo trimestre del 1970. Si avverte che nel febbraio dello stesso anno entrava in vigore la nuova legge sul collocamento in agricoltura del cui riflessi gli autori, ovviamente, non hanno potuto tener conto.

ne derivano. Il principio, recepito dal nostro ordinamento interno, allora corporativo, vige tutt'oggi e la relazione Fanfani — alla legge 29 aprile 1949, n. 264, legge tutt'ora in vigore, salvo alcune modifiche — la dottrina e la giurisprudenza della Corte Costituzionale lo fanno orbitare intorno agli artt. 4 e 35 della Costituzione repubblicana. Dal principio sopra esposto ne deriva che: il collocamento è una pubblica funzione; esso è obbligatorio,¹ si fa obbligo cioè alla domanda e all'afferta di lavoro di incontrarsi per il tramite degli uffici pubblici; è vietata l'assunzione diretta da parte del datore, così come è vietata la mediazione e il divieto è penalmente garantito; è invalido, giusta l'art. 2098 c. c., il contratto di lavoro stipulato senza l'intermediazione dell'Ufficio.

Se in generale e in astratto il collocamento riguarda tutta quanta la collettività, più in concreto e in particolare, esso tocca i lavoratori subordinati, i datori d'opera, i collocatori. L'utilità di un'indagine sul collocamento — peraltro non avulsa dalle opinioni e dalle istanze delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori — si palesa evidente sol che si consideri come, in ultima analisi, i datori e i prestatori sono i destinatari dell'attività normalmente svolta dai collocatori. E questa attività essi sollecitano aderendovi o ignorano avendola, non solo in ragione di ciò che il collocamento rende loro, ma anche e soprattutto in ragione di quelle che sono le loro proprie aspettative, cioè i loro interessi

¹ L'art. 11 della legge n. 264 prevede, tuttavia, una numerosa serie di eccezioni all'obbligatorietà, ammettendo in questi casi l'assunzione diretta.

da realizzare per il tramite della pubblica funzione. Ma vediamo ora, come e in che senso possa parlarsi di un interesse dei collocatori nei confronti del collocamento.

2. Gli interessi del collocatore.

Qualche nota informativa è necessario, a questo punto, premettere: ch , quando si deve esaminare una determinata pubblica funzione, nella sua reale estrinsecazione, cio  nelle conseguenze sui fenomeni sociali che essa vuole regolare, non si pu  prescindere dagli uomini cui quella funzione   demandata. Avviene, infatti, che le forme e le dimensioni che la nostra funzione assume dipendono in buona parte dai collocatori: dalla loro preparazione; dalle loro idee politiche o sindacali; dalla loro capacit  di operare, in una realt  spesso al di fuori di qualsiasi previsione legislativa, con il solo aiuto della logica, delle intuizioni personali e, qualche volta, anche delle circolari ministeriali. Tutto questo apparir  chiaro soprattutto in seguito; per ora ci sembrano sufficienti alcune annotazioni di carattere preliminare.

I collocatori sono pubblici funzionari della carriera esecutiva (ex gruppo C): ci  significa che la licenza di scuola media inferiore   titolo sufficiente per l'ammissione al concorso relativo. In pratica, per , si incontrano collocatori sforniti anche della sola licenza elementare e collocatori forniti di laurea o diploma di scuola media superiore: di questi ultimi, negli uffici da noi visitati, ne abbiamo conosciuti (o riconosciuti) pochissimi; i primi invece erano molto pi  numerosi. A parte questo, ai collocatori non si richiede alcuna attitudine

particolare, relativa alla loro funzione. Tutto ciò comporta una sensibile sproporzione — su di un piano tecnico — tra gli organi e la funzione ad essi demandata: tale sproporzione si manifesta soprattutto quando il collocatore deve procedere alla classificazione dell'attività professionale del prestatore d'opera,² momento questo, tra i più delicati di tutto il procedimento. Un simile compito, infatti, presupporrebbe non solo un'idonea e corrispondente suddivisione interna degli uffici ma, soprattutto, la capacità — anche questa inesistente — di analizzare effettivamente le qualifiche³ professionali dei prestatori di lavoro, quali risultano, o dal libretto di lavoro (e quindi dalle annotazioni che vi hanno inserito i datori), o dalla domanda d'iscrizione (nelle liste di collocamento) corredate dai certificati di studio (e/o di mestiere), o dai colloqui — oggi assolutamente desueti in quanto gli uffici non hanno la idoneità tecnica, ma nemmeno numerica, per dare al colloquio un minimo di garanzia circa i risultati — cui i collocatori, secondo le direttive del Ministero, dovrebbero sottoporre i lavoratori prima dell'iscrizione.

Nei confronti del collocamento, i collocatori hanno un interesse generale, che è quello che lega ogni sog-

² È il caso di chiarire subito che la disciplina legale non attribuisce al collocatore alcun potere discrezionale circa la classificazione del prestatore. In fatto, però, il collocatore non si limita mai ad una mera recezione delle dichiarazioni e delle documentazioni fornite dall'iscrivendo. Ma ciò più ampiamente in seguito.

³ In effetti alcuni collocatori, pochissimi, sarebbero in grado di operare una effettiva valutazione delle qualifiche; ma, in pratica, non possono farlo avendo sulle spalle, come dirigenti dell'ufficio, l'intero controllo dell'attività di collocamento, così che questo compito viene demandato agli inferiori gerarchici.

getto alla professione che gli fornisce i mezzi per una esistenza libera e dignitosa. Hanno anche, a volte, un interesse particolare allo svolgimento di quella determinata attività. Nella nostra regione, infatti, a fronte di 112.000 disoccupati — i sindacati riportano però una cifra molto più alta: le persone in cerca di occupazione o di una migliore occupazione sarebbero circa 400.000 — iscritti nelle liste dei disponibili presso gli Uffici di Collocamento, la ricerca di una sistemazione diventa frequentemente una lotta: in questa lotta avere dalla propria i collocatori può voler dire tutto. Senza voler generalizzare esporremo tre soli dati di fatto: a) tutti i collocatori da noi conosciuti hanno dichiarato di essere sommersi da raccomandazioni fatte da ogni tipo di autorità: alcuni hanno anche aggiunto che spesso è impossibile rifiutare un « favore »; b) nei 94 Uffici di Collocamento della provincia di Lecce prestano servizio, come dirigenti l'ufficio oppure come semplici impiegati, due sindaci, 4 assessori e 5 consiglieri comunali (di questi ultimi, due sono anche consiglieri di amministrazione: di un ospedale il primo, di un orfanotrofio il secondo); c) alcuni collocatori si occupano intensamente del tesseramento sindacale dei lavoratori, al punto che è capitato di trovare l'ufficio sfornito del dirigente,⁴ impegnato in una simile attività. È impossibile un controllo circa i collocatori che ricoprono cariche all'interno dei partiti,

⁴ È opportuno chiarire che non si tratta, in questo caso, di abbandono di pubblico ufficio; esiste invece una circolare ministeriale che autorizza i collocatori, i quali rivestano cariche pubbliche, a chiedere dei permessi retribuiti — per lo svolgimento delle funzioni inerenti alla carica — sino ad un massimo di due o tre ore al giorno.

pur tuttavia da tutto quanto sopra esposto si evince chiaramente come in alcuni casi la *funzione si trasformi in potere*, con la conseguenza che — sempre in alcuni casi — il collocatore diventa inamovibile anche se responsabile di gravi e manifeste irregolarità. Si palesa, a tale proposito, l'oculata opportunità di un provvedimento che dichiari l'incompatibilità tra l'ufficio di collocatore e le cariche pubbliche, ponendo in aspettativa il collocatore eletto.

3. *L'interesse dei prestatori.*

Il collocamento, nella visione offertane dalla legge n. 264 del 29 aprile 1949, avrebbe dovuto realizzare soltanto l'equa distribuzione, tra i lavoratori, delle giornate di lavoro esistenti. Una funzione abbastanza limitata — precisano i sindacati — soprattutto se si tien conto che quell'equa distribuzione, era prevista, nella logica della legge, solo nei confronti dei prestatori generici dell'industria o dell'agricoltura; per tutti gli altri, qualificati e specializzati, il collocamento si sarebbe ridotto ad una mera registrazione dell'assunzione già disposta ed effettuata dal datore di lavoro, al di fuori dei pubblici uffici. Pur tuttavia, nemmeno a questa delicatissima funzione l'attuale sistema è riuscito ad adempiere, in quanto — aggiungono i sindacati — non si è mai avuta una visione organica della quantità di lavoro esistente di fatto nei singoli comuni, non si è mai utilizzato alcun criterio ai fini dell'equa divisione delle giornate di lavoro, la domanda e l'offerta di lavoro si sono incontrate al di fuori dell'ufficio. Con questo non si vuol punto affermare che applicando la legge si risolve-

rebbe il problema del collocamento dei lavoratori.

In questa dura critica dell'attuale situazione, legale e reale, si inserisce il discorso su di un collocamento interamente gestito dalle associazioni sindacali. Gestione sindacale, chiariscono le organizzazioni sindacali, non deve significare, certo, una pura e semplice successione nell'espletamento di una pubblica funzione, quasi che alcuni soggetti riuscirebbero meglio di altri ad effettuare il collocamento della mano d'opera. Significa, invece, dare ai prestatori la possibilità di vedere realizzati i loro interessi irrinunciabili in materia di avviamento e cioè: a) attribuire agli uffici compiti relativi ad un obiettivo non già e non più di massima, bensì di piena occupazione; b) possibilità di procedere alla qualificazione dei lavoratori — all'atto della 1ª iscrizione o delle successive — con garanzie di competenza e di serietà; c) avere una visione organica delle possibilità di lavoro esistenti nella regione, nelle provincie e nei comuni; d) limitare al massimo i casi di assunzione diretta e di richiesta nominativa; e) fissare ed applicare, una buona volta, i criteri per la precedenza nell'avviamento al lavoro e di redigere di conseguenza le graduatorie; f) disporre delle richieste di avviamento al lavoro e quindi avviare i lavoratori rispettando le graduatorie di precedenza; g) controllare che in seno all'azienda vengano rispettate le condizioni alle quali il lavoratore è stato avviato.

L'attribuzione agli uffici (gestiti dai sindacati) di obiettivi di pieno impiego, postula necessariamente la capacità — che i sindacati avrebbero — di incentivare i processi di industrializzazione e, conseguentemente, la creazione di sempre nuovi posti di lavoro. Questo

interesse prioritario dei lavoratori, in realtà, è di natura strettamente politica e quindi difficilmente lo si potrebbe inquadrare nei contenuti, nei modi e nei tempi di una sua ipotetica realizzazione. Probabilmente ci si intende riferire alla partecipazione dei sindacati, seduti al tavolo della programmazione, alla stesura dei piani di sviluppo economico: gli uffici di collocamento farebbero pervenire, al livello provinciale, dei rapporti annuali o semestrali sullo stato occupazionale nei comuni di loro competenza; gli uffici provinciali elaborerebbero quei dati (in modo da fornire il quadro dell'occupazione nell'intera provincia) per poi farli giungere in sede regionale; gli uffici regionali tutti, infine, invierebbero rapporti e relazioni alle confederazioni sindacali nazionali, le quali ultime potrebbero così documentarsi e quindi prospettare, in sede di programmazione, le loro soluzioni. Questa ora prospettata, è soltanto un'ipotesi che ci è parso di intendere nelle conversazioni avute; ma, è bene chiarire, che, su questa assegnazione agli uffici di obbiettivi di piena occupazione, i sindacati non sono stati punto espliciti.

La qualificazione dei collocatori. L'esatta qualificazione all'atto dell'iscrizione o reiscrizione nelle liste di collocamento, costituisce un'aspettativa di indubbio interesse per i lavoratori. I sindacati sottolineano, a questo proposito, come l'organizzazione attuale degli uffici — soggettiva ed oggettiva — non sia assolutamente in grado di adempiere a questo compito; al punto che lavoratori di indiscutibili capacità tecniche restano privi della qualifica ad essi spettante, a causa della loro impossibilità di fornire la documentazione richiesta. Nessun documento sarebbe invece necessario se alla

qualificazione dei lavoratori procedessero delle commissioni tecniche sindacali, che, distinte secondo i vari settori e rami della produzione, sottoponessero al colloquio e a prova d'arte i lavoratori interessati all'ottenimento di una data qualifica. Con tale sistema i prestatori d'opera capaci di svolgere mansioni qualificate non verrebbero più avviati — e, quel che è più importante, retribuiti — come generici (dell'industria o dell'agricoltura).

Visione organica della quantità di lavoro esistente di fatto in ogni singolo comune. Questo interesse dei lavoratori può essere strumentale e principale. È senz'altro strumentale alla possibilità, già sopra chiarita, di incentivare l'occupazione, dal momento che per creare nuovi posti di lavoro è indispensabile avere l'esatto quadro di quelli già esistenti. Diventa interesse principale e irrinunciabile, nel momento in cui la esatta cognizione dello stato occupativo riesce ad impedire la evasione del collocamento. Così, per esempio, in agricoltura, il fenomeno del mercato di piazza sottrae agli uffici di collocamento avviamenti per milioni di giornate di lavoro; e questo accade in buona parte perché gli uffici non hanno mai avuto una organica visione delle possibilità di lavoro esistenti nei comprensori ad economia prevalente agricola. Qualcosa di simile accade, anche se in misura meno rilevante, nel settore industriale, dove molte autorizzazioni concesse alle imprese dall'Ispettorato del lavoro per l'effettuazione del lavoro straordinario vengono motivate con l'indisponibilità sul mercato di manodopera qualificata. Anche in questo caso, l'assenza di una oculata analisi circa le possibilità di lavoro esistenti torna a tutto vantaggio dei

datori, i quali, evitando nuove assunzioni, possono tranquillamente utilizzare la manodopera alle loro dipendenze. Insomma, in entrambi i casi, se si potesse controllare e quindi conoscere esattamente, da un canto le forze di lavoro esistenti sul mercato e dall'altro le disponibilità dei posti di lavoro, la domanda e l'offerta dovrebbero necessariamente incontrarsi per il tramite degli uffici di collocamento, con possibilità di intervenire tempestivamente ed a ragion veduta in caso di evasione effettuata (come quando si ricorre al mercato di piazza) o tentata (come accade quando si chiedono quelle tali autorizzazioni per il lavoro straordinario).

Limitazioni dell'assunzione diretta e alla richiesta nominativa. L'assunzione diretta e la richiesta nominativa vengono giustificate, nello spirito della legge, dalla « particolarità » delle situazioni o delle qualifiche per le quali sono previste. Dovrebbe trattarsi, quindi, data la « particolarità », di eccezione alla regola dell'obbligo; di assumere la mano d'opera tramite gli uffici, di assumerla numericamente. In realtà di eccezioni, oggi giorno, non può parlarsi e questo spiega la lotta che i prestatori conducono per limitare al massimo l'assunzione diretta e la richiesta nominativa. L'assunzione diretta, infatti, in molti dei casi per il quale è prevista — si pensi ai domestici, ai portieri, agli addetti a studi professionali, ai prestatori destinati ad aziende con non più di tre dipendenti — è tale da ritorcersi in danno dei lavoratori interessati, poiché: non viene registrato il loro stato occupativo; non è certa la qualifica e tanto meno le mansioni effettivamente esercitate; non è possibile un controllo circa la data di assunzione e di licenziamento; esiste sempre la possibilità che i datori, non

sottoposti ad alcun controllo, evadano il versamento dei contributi oppure retribuiscano quei prestatori con sottosalari. Insomma l'assunzione diretta, in moltissimi casi, è per questi lavoratori, quello che il mercato di piazza è per i braccianti; impedisce cioè la completa tutela delle loro condizioni di lavoro. Per quel che riguarda la richiesta nominativa, tutti sanno come oggi si sia trasformata da eccezione in regola: ne consegue che non è più possibile realizzare una qualsivoglia equa distribuzione delle giornate di lavoro. Da ciò l'interesse dei lavoratori ad ottenere che le sperequazioni conseguenti alla richiesta nominativa vengono ridotte al minor numero possibile dei casi. Questo il motivo per cui quella limitazione ai casi di « particolari qualifiche » introdotta dal recente decreto legge sul collocamento in agricoltura, è stata tra le innovazioni maggiormente gradite dai prestatori.

I criteri per la precedenza nell'avviamento al lavoro.
I criteri di precedenza nell'avviamento al lavoro sono indispensabili per la giusta ripartizione della quantità di lavoro esistente, cui sopra si è accennato. L'equa distribuzione — dicono i sindacati — non è stata mai attuata in quanto i criteri previsti dall'art. 15 della legge n. 264 non sono mai stati applicati. Ciò posto, è evidente che al fine di realizzare la tutela degli interessi dei lavoratori, risulta indispensabile ribadire gli elementi in base ai quali un lavoratore, in caso di avviamento, deve essere preferito ad altri lavoratori, e quindi formare ed esporre al pubblico le graduatorie redatte in applicazione di quei criteri.

La possibilità di disporre delle richieste di avviamento è una logica conseguenza della redazione delle

graduatorie da parte degli uffici di collocamento gestiti dai sindacati. Applicare i criteri e redigere le graduatorie, infatti, sono funzioni che risulterebbero prive di ogni contenuto nel momento in cui i sindacati non potessero ricevere le richieste di lavoro (inviate dai datori) e quindi avviare i lavoratori secondo l'ordine di precedenza già determinato. Insomma niente più collocamenti fatti a caso o, quel che è peggio, su sollecitazioni delle varie autorità.

Per concludere, se il prestatore viene in contatto con un collocamento sindacalizzato, dal momento della sua qualificazione al momento del suo avviamento al lavoro, esiste la possibilità che le associazioni sindacali riescano a tutelare i suoi interessi non solo al di dentro degli uffici di collocamento ma anche in seno all'azienda. Le associazioni cioè, controllerebbero che in seno all'azienda vengano rispettate le condizioni cui il lavoratore è stato avviato. È quindi opinione dei sindacati che gli uffici, perché possano dare compiuta tutela all'interesse dei lavoratori, non possono e non devono abbandonare il lavoratore avviato, in quanto il problema del collocamento sussiste sia nei confronti dei disoccupati, sia dei sottoccupati, sia degli occupati.

4. L'interesse dei datori.

Un recentissimo decreto — quello del 3 febbraio 1970, n. 7, contenente norme in materia di collocamento e accertamento dei lavoratori agricoli — ha posto su piani diversi gli interessi dei datori nei confronti del collocamento: da una parte i datori di lavoro dell'industria, per i quali vige ancora la legge n. 264 del '49;

dall'altra quelli dell'agricoltura, cui va ad applicarsi la nuova disciplina testé approvata. È opinione di quest'ultimi che la nuova legislazione sul collocamento in agricoltura sia nettamente opposta e contrastante ai loro interessi e, a parte tutto, incostituzionale: basta l'esame di un solo dato di fatto e cioè le condizioni di minoranza numerica, nelle quali sono posti gli imprenditori nell'interno delle varie commissioni previste dal decreto, per dimostrare la fondatezza di questa opinione. Il tentativo del legislatore di far scomparire il mercato di piazza è, dunque, per gli agricoltori, né più né meno che un atto di pura e bieca demagogia, con il quale si tenta di cancellare consuetudini e tradizioni che da moltissimi anni regolano equamente i rapporti tra domanda ed offerta di lavoro nel campo agricolo. Le aspettative degli agricoltori, a questo punto, tendono a che venga tenuta nella dovuta considerazione la richiesta nominativa, cosí che, fino a quando non sarà dichiarata l'incostituzionalità del decreto, i loro disagi risultino ridotti al minimo sopportabile. Si cercherà, cioè, nell'ambito delle commissioni provinciali, cui giusta l'art. 5 del decreto n. 7 del 3 febbraio 1970 spetterà il compito di « individuare particolari qualifiche per le quali » è da ammettere la richiesta nominativa, di ottenere che questo tipo di richiesta venga concessa nel maggior numero possibile dei casi: tanti, da poter comprendere tutti gli specializzati e tutti o quasi i qualificati.

★

Se si dovessero trarre rigorose conclusioni dell'attuale situazione, per cui ogni industria che si rispetti è

fornita di un apposito ufficio per la selezione e l'assunzione del personale, ne verrebbe che gli interessi degli industriali nei confronti del collocamento è pressoché inesistente. E se questa è la premessa, non resta che parlare delle aspettative. I datori di lavoro del settore industriale ritengono che sia necessario aumentare i casi di richiesta nominativa, stante la differente situazione tra il '49 — anno in cui fu stabilito il principio della numericità, quando il mercato del lavoro era ancora inqualificato — e lo stato attuale, di tecnologie avanzate, che caratterizza il campo dell'industria. Oggi l'industria ha bisogno di tecnici e quindi la richiesta agli uffici non può che essere nominativa: in primo luogo perché il rapporto che lega il prestatore qualificato ad un datore è necessariamente un rapporto fiduciario; in secondo luogo perché gli uffici di collocamento non sono in grado di fornire mano d'opera la cui qualifica sia garantita.

LA FUNZIONE

1. « Chiunque aspiri ad essere avviato al lavoro alle dipendenze altrui » — così l'art. 8 della legge n. 264 del 29 aprile del 1949 — deve presentare domanda di iscrizione nelle liste di collocamento del comune di residenza. La domanda dovrebbe essere redatta dal lavoratore sul modello 5 bis, nel quale sono predisposti degli spazi da riempire con le indicazioni relative a: le generalità; lo stato di disoccupazione ed occupazione del lavoratore e dei suoi familiari; il carico di famiglia; le condizioni economiche, patrimoniali e sanitarie rela-

tive sia al lavoratore, sia a tutta la di lui famiglia. Gli ultimi tre elementi or ora accennati sono indispensabili in sede di precedenza per l'avviamento al lavoro. Infatti su di essi fa perno l'art. 15 (4° comma) della legge. Ciò nonostante, moltissimi uffici di collocamento non ricevono il suddetto modello da circa tre anni, in quanto il Ministero non provvede ad inviarlo. Per cui, il lavoratore che intende iscriversi si procura un pezzo di carta qualsiasi, sul quale a mala pena indica le proprie generalità, le persone a carico, il suo stato di disoccupazione.

La domanda va corredata dal libretto di lavoro, lo stato di famiglia ed eventuali certificati di studio, di servizio o di mestiere. L'ufficio, rilevata la regolarità della domanda e il possesso dell'età di lavoro, procede all'assegnazione del prestatore alla classe, settore, categoria e qualifica spettantigli e gli rilascia un attestato di iscrizione nelle liste, trattenendo presso di sé il libretto di lavoro. Nella prassi amministrativa, l'iscrizione del lavoratore e la sua assegnazione alla classe, categoria (e qualifica) avvengono contemporaneamente. L'iscrizione viene fatta sul modello C 4, che è un registro nel quale le generalità del lavoratore si susseguono cronologicamente (secondo l'ordine di presentazione delle domande) con un numero progressivo che va riportato sull'attestato di iscrizione; l'ordine cronologico è in funzione della rivelazione dell'anzianità di disoccupazione, che costituisce uno dei criteri di precedenza per l'avviamento al lavoro. Sul modello C 4, accanto al numero unico progressivo, alla data di iscrizione e alle generalità del lavoratore, viene annotata anche la qualifica.

2. *L'attestato di iscrizione.*

Terminate le annotazioni relative all'iscrizione nelle liste, viene rilasciato al lavoratore il modello C 1, cioè l'attestato di iscrizione. Sul modello C 1 vengono riportati gli stessi elementi già annotati nel modello C 4 oltre a: la classe di appartenenza come prevista dall'art. 10 della legge; il numero meccanografico;⁵ il numero di posizione familiare; la qualifica secondaria eventualmente dichiarata dal prestatore; la determinazione del giorno in cui il lavoratore deve presentarsi all'ufficio ai fini del controllo mensile circa la permanenza nello stato di disoccupazione. Infatti, giusta l'art. 22 della legge n. 264, gli iscritti nelle liste di collocamento sono obbligati a presentarsi presso l'ufficio competente, « entro 30 giorni dalla fine nel quale fu fatta l'iscrizione o la successiva conferma », per dichiarare la loro permanenza nello stato di disoccupazione. Qualora il lavoratore non adempia a quest'onere, sempre secondo l'art. 22, viene « cancellato d'ufficio dalla lista di collocamento », salva la possibilità di reinscrivere con nuova anzianità e salva la revocabilità della cancellazione in caso di comprovato grave impedimento a fare la dichiarazione di cui sopra. Nella pratica degli uffici, la revoca della cancellazione si presenta con assoluta rarità, mentre la reinscrizione del lavoratore è fin troppo frequente.

L'attestato di iscrizione dovrebbe, quindi, nelle mani del lavoratore, far fede della permanenza nello stato di disoccupazione, tanto, che, sul retro di esso, vi è lo

⁵ Quest'ultimo serve ai fini delle rilevazioni statistiche.

spazio riservato al collocatore per l'apposizione del timbro in sede di controllo mensile. In realtà, dati i vantaggi che derivano dal possesso del modello C 1, spesso succede, a detta dei collocatori — l'opinione dei collocatori, in questo caso, viene confortata dal comune buon senso, in quanto è assurdo pensare che un manovale generico o un bracciante agricolo, avendo accettato solo alcuni degli avviamenti offertigli dall'ufficio, i quali tutti, sommati, occupano un periodo lavorativo, in ipotesi, di soli 60 giorni in un intero anno, possa sostenere un carico familiare di cinque o sei persone (con un reddito annuo di L. 180.000: che, a tanto ammonta, volendo largheggiare, il compenso per quel periodo di lavoro) — e soprattutto in agricoltura, che il lavoratore, pur prestando attività di lavoro subordinato, si presenti egualmente per la conferma del suo stato di disoccupazione. In questo caso, oltre l'indebita percezione di quei vantaggi, che si risolve in una vera e propria truffa ai danni di numerosi enti, primo fra tutti lo Stato, vi è una chiara evasione della legge sul collocamento, che produce tra l'altro una inflazione nel numero dei lavoratori disponibili (leggi: disoccupati). D'accordo con i collocatori si dichiarano, a loro volta e a questo stesso proposito, i datori di lavoro, aggiungendo che molto spesso sono gli stessi lavoratori a richiedere l'assunzione in evasione della legge, cioè senza che il datore presenti all'ufficio la richiesta di avviamento, così da poter continuare a percepire i vari sussidi connessi allo stato di disponibile. L'ipotesi or ora esposta non ha nulla di peregrino.⁶ Anzi, esiste la possibilità

⁶ Così, per esempio, il dirigente di un Istituto di Credito (con

che il lavoratore occupato, o magari persino emigrato, lasci il modello C 1 nelle mani dei suoi parenti, che continuano a presentarsi mensilmente all'ufficio. Ciò può accadere: a) perché l'ufficio non controlla l'identità dei soggetti che presentano l'attestato di iscrizione;⁷ b) perché in sede di revisione il parente dichiara che il titolare dell'attestato è indisponibile o momentaneamente assente: in questo caso il collocatore, sfornito di qualsiasi potere di controllo, difficilmente riesce a resistere alle pressioni di chi gli sta davanti, inoltre, soprattutto se ciò capita per la prima volta (rispetto a quell'iscritto) chiude facilmente un occhio; c) perché il collocatore — ci preme, comunque, sottolineare come quest'ultima ipotesi sia puramente teorica — è d'accordo a che ciò accada. Premesso questo, si può senz'altro affermare che la realtà delle cose dà al modello C 1 il valore di un titolo astrattamente idoneo alla percezione di determinati vantaggi: il quale titolo, lungi dall'attestare lo stato di disoccupazione dell'intestatario, può tutt'al più servire come indizio o magari come pre-

sede a Manduria) sottolineava, nel corso di una conversazione, come moltissimi braccianti iscritti nelle liste dei disponibili versassero direttamente in banca sui loro libretti a risparmio gli assegni di disoccupazione. È appena il caso di avvertire che i braccianti riscuotono la loro indennità di disoccupazione non in denaro contanti (come accade per i disponibili degli altri settori merceologici) ma in assegni nominativi facilmente identificabili quanto alla provenienza. Infine, per concludere su questo argomento, bisogna aggiungere che gli stessi rappresentanti dei lavoratori hanno confessato che molte iscrizioni nelle liste vengono effettuate, da lavoratori peraltro occupati, al solo scopo di far quadrare meglio il bilancio familiare.

⁷ Alcuni collocatori hanno ammesso ciò, altri lo hanno lasciato intendere.

sunzione (relativa, s'intende) circa la disponibilità del lavoratore.

3. *La classificazione del lavoratore.*

In concomitanza con l'iscrizione nelle liste, lo si è già accennato, il collocatore procede alla classificazione del lavoratore nonché alla sua « identificazione professionale ». Il sistema legale — art. 10 della legge sul collocamento — « prevede 5 classi cui il lavoratore » in base alla domanda, ai certificati di studio o di mestiere ed agli altri documenti allegati può essere assegnato. La prima classe è riservata ai « lavoratori disoccupati per effetto della cessazione del rapporto di lavoro immediatamente precedente al loro stato di disoccupazione ». La seconda comprende: i prestatori di ambo i sessi, con età inferiore agli anni 21,⁸ e tutti quelli che siano in cerca di prima occupazione. Alla terza classe vengono assegnate le casalinghe « senza precedenti lavorativi che convivono nel nucleo familiare e non siano capo famiglia ».⁹ Nella quarta vengono inclusi coloro i quali non in servizio, godono di trattamento pensionistico, sia a carico dello Stato, sia di altri enti pubblici o di istituti di previdenza, in conseguenza di una precedente attività di lavoro. Nella quinta, infine, vanno iscritti i lavoratori già occupati che mirino ad altra occupazione. La rilevanza di questa suddivisione in

⁸ I prestatori di sesso maschile possono essere iscritti in questa classe, pur avendo superato il 21° anno di età, in caso di rinvio alle armi.

⁹ Cosí la circolare del Ministero del Lavoro 24 aprile 1950, n. 14212/13.

classi è nel fatto che solo agli iscritti nella prima e seconda classe è riservata l'indennità di disoccupazione (oltre ai pacchi invernali, sussidi E.C.A. e tutti gli altri benefici connessi) prevista dall'art. 44 della legge 10 agosto 1950, n. 648.

L'assegnazione dei prestatori d'opera ad una delle 5 classi, non presenta aspetti di particolare rilievo. Unica considerazione da farsi è che, in qualche caso, per altro molto raro, i lavoratori, al fine di percepire quei benefici or ora accennati cercano di farsi assegnare alle prime due classi, pur sapendo di non avere i requisiti necessari. Così è stato anni fa per gli invalidi di guerra, tanto che il Ministero del Lavoro è dovuto intervenire con circolare (1° aprile 1959, n. 21/84/XXV, all. 3) per mettere in rilievo « la necessità che gli Uffici di collocamento procedano ad una attenta valutazione delle domande di iscrizione o reiscrizione degli invalidi, ad evitare la loro errata assegnazione alle prime due classi ».¹⁰

4. L'identificazione professionale del lavoratore.

L'art. 10 della legge stabilisce, al 3° comma, che « nell'ambito delle classificazioni suddette i lavoratori iscritti saranno raggruppati per settore di produzione, entro ciascun settore per categorie professionali ed entro ciascuna categoria per qualifica o specializzazione ». In

¹⁰ È appena il caso di avvertire che queste errate assegnazioni possono avvenire per due sole ragioni: perché il collocatore non ha valutato attentamente gli elementi ed i documenti in suo possesso; perché il collocatore ha voluto o dovuto favorire qualcuno.

attuazione di questa disposizione e al fine di attribuire la qualifica al lavoratore subordinato, il collocatore può disporre di una classificazione professionale edita dal Ministero del Lavoro, che è un elenco organico in cui le professioni vengono raggruppate in « professioni tipo », e queste ultime in categorie professionali. L'individuazione delle professioni, in questo elenco, viene condotto sulla base: a) dell'oggetto del lavoro, cioè il particolare fine della attività produttiva; b) degli strumenti di lavoro; c) dei procedimenti di lavorazione; d) dell'ambiente di lavoro; e) del grado di capacità tecnica del lavoratore. La classificazione professionale di cui ora è parola, almeno nelle intenzioni del Ministero del Lavoro, avrebbe dovuto essere « indispensabile negli Uffici di Collocamento ai fini, per essi essenziali, dell'avviamento al lavoro, in conformità delle leggi vigenti, in quanto consente di raggruppare omogeneamente gli iscritti a seconda delle professioni che essi sono in grado di esercitare, indipendentemente dall'inquadramento sindacale o dal ramo di attività in seno al quale hanno già potuto prestare la loro opera... consentendo inoltre ai datori di lavoro di ottenere i lavoratori in possesso dei requisiti professionali richiesti ».¹¹

Nella prassi degli uffici di collocamento, l'identificazione professionale del lavoratore avviene in una guisa tutta particolare e la « Classificazione » ministeriale serve a ben poco.¹² Distinguiamo: il lavoratore va ad iscri-

¹¹ Così è detto nell'introduzione — pag. VII — della pubblicazione del Ministero del Lavoro: *Classificazione Professionale*, Poligrafico dello Stato, Roma, 1965.

¹² Ecco, serve giusto a questo: poiché ad ogni qualifica riportata nella « Classificazione » corrisponde un numero, il colloca-

versi per la prima volta; il lavoratore, già avviato dagli uffici (una o piú volte) e quindi già iscritto in passato (una o piú volte) va a reinscriversi. Quando il lavoratore presenta per la prima volta una domanda di iscrizione nelle liste dei collocandi, possono darsi varie ipotesi per ciò che concerne la sua qualificazione. L'ipotesi piú elementare è che il lavoratore sia fornito di diploma di scuola media inferiore o di un diploma rilasciato da un centro per l'addestramento professionale: nel primo caso il collocatore gli attribuisce la qualifica d'impiegato d'ordine — anche indipendentemente da un'esplicita richiesta in tal senso operata dal prestatore — a meno che il lavoratore non richieda espressamente (ed ottenga) di essere iscritto come bracciante agricolo oppure come manovale generico;¹³ nel secondo caso la qualifica spettante al lavoratore è quella che gli deriva dal diploma e gli viene attribuita, con una qual certa automaticità, cioè quasi indipendentemente da una sua esplicita richiesta, salva, anche questa volta, la possibilità generalmente concessagli di iscriversi come manovale o come bracciante.¹⁴ Non sempre, però, chi va ad iscri-

tore trova piú comodo riportare (sui vari modelli) il numero piuttosto che la qualifica.

¹³ I collocatori normalmente non pongono, nella fattispecie in esame, alcuna difficoltà alla concessione di tale qualifica, partendo dal presupposto, di per sé anche logico, che qualsiasi individuo ha le attitudini per fare il manovale generico.

¹⁴ Generalmente sí, ma non sempre. Così ad esempio, alcuni collocatori si rifiutano di iscrivere un qualificato nelle liste di coloro per i quali è ammessa la richiesta numerica (braccianti e manovali). La giustificazione di tale rifiuto è nell'intento di non inflazionare le categorie dei generici: in questo caso a nulla serve un'esplicita richiesta del prestatore, il quale, peraltro intanto vuole

versi per la prima volta è fornito di un qualsiasi diploma: e qui le cose si complicano. A voler tutto semplificare, distingueremo ancora due ipotesi: la prima vede, come richiedente l'iscrizione, un lavoratore che non ha ancora compiuto i 20 anni. Questo lavoratore, è bene ribadirlo, non ha certificati di studio o di mestiere e non ha nemmeno precedenti lavorativi dei quali l'ufficio possa tener conto. E non che non abbia mai prestato attività di lavoro subordinato: il fatto è che l'ufficio non ha mai schedato quel prestatore, nè mai lo ha avviato, per cui quando anche il soggetto in questione dichiarasse di aver svolto, per un periodo più o meno lungo una qualsivoglia mansione, la sua dichiarazione (sfornita di una pur piccola documentazione) non verrebbe mai presa in considerazione.¹⁵ In questa ipotesi l'attribuzione della qualifica dipende esclusivamente dal collocatore, il quale può: 1) iscrivere senz'altro il prestatore come generico (dell'industria o dell'agricoltura); 2) iscrivere il prestatore come apprendista; 3) inviarlo ad un qualsiasi centro per l'addestramento professionale, oppure

iscriversi come generico, in quanto spera di essere avviato con maggiore sollecitudine. Come possa il collocatore arrogarsi un simile potere, è impossibile a dirsi data la assoluta mancanza di disposizioni in materia. Ma di ciò più ampiamente in seguito.

¹⁵ È il caso questo, purtroppo molto frequente nella nostra regione, dei « ragazzini » che a dieci o undici anni cominciano a fare i garzoni nei bar (nelle rosticcerie, nelle salumerie, nelle macellerie, ecc.) e che a tredici o quattordici anni già servono al banco, per finire a diciott'anni a fare i barman (« i pizzicagnoli, i macellai o i salumieri ») senza mai essere passati per il tramite del collocamento: per questi — una volta licenziati per un qualsiasi motivo — la ricerca di una nuova occupazione, significa, spesso, ricominciare tutto da zero.

all'Ispettorato del Lavoro, per farlo sottoporre a prova d'arte: se il lavoratore supera la prova ottiene la corrispondente qualifica, se non la supera può essere iscritto come apprendista o come generico. Il primo caso è senz'altro il più frequente, il secondo un po' meno, il terzo assolutamente raro: normalmente il collocatore — ricevuta la domanda di iscrizione — prospetta al lavoratore una sola possibilità (quella di iscriversi come generico) o al massimo due (iscriversi come generico, iscriversi come apprendista).¹⁶

La seconda ipotesi è relativa ad un lavoratore che ha superato i venti anni, quando va a compilare per la prima volta la domanda di iscrizione nelle liste. In questo caso il colloquio è l'unico bandolo per dipanare tutta la matassa: il collocatore, cioè, per procedere all'esatta qualificazione del prestatore dovrebbe chiedergli tutto circa i precedenti lavorativi. Può darsi infatti che l'iscrivendo non abbia mai prestato attività di lavoro subordinato; può darsi che abbia lavorato sempre e solo all'estero; è anche possibile che abbia prestato la sua attività di lavoro alle dipendenze di un parente, in seno ad una azienda tipo familiare; può darsi, ancora, che abbia svolto con scarsa fortuna, attività di lavoro autonomo; è possibile, infine, che abbia lavorato, ma senza mai passare attraverso l'ufficio: la qualifica, in tutte le fattispecie che si sono prospettate, è strettamente legata ad una oculata analisi dei precedenti (di vita e di lavoro) del prestatore. Pur tuttavia quasi mai il collo-

¹⁶ Soprattutto in questa ipotesi si avverte la mancanza, meglio la desuetudine, in cui è caduto il colloquio. Si veda quanto già detto a pag. 5.

catore procede ad una simile indagine;¹⁷ di solito, quando ciò è possibile, è lo stesso lavoratore che all'atto dell'iscrizione dichiara (e documenta) ai fini dell'ottenimento di una determinata qualifica, i motivi per cui l'ufficio non ha mai proceduto ad una sua iscrizione nelle liste.¹⁸ Ma la verità è che la qualificazione è aspetto di importanza tale, che ci sembra assurdo venga lasciata alla diligenza del prestatore. Infatti il lavoratore può ignorare (e quasi sempre è così, soprattutto se si tien conto di come oggi venga redatta la domanda d'iscrizione) che la sua qualificazione è strettamente collegata alle dichiarazioni e/o documentazioni rilasciate: del resto si ricordi che stiamo parlando di prima iscrizione. A volte poi è impossibile documentare i precedenti lavorativi, si pensi a chi ha lavorato senza mai passare attraverso il collocamento. Infine il prestatore può provare un qual certo ritegno nel documentare i suoi precedenti professionali: si pensi al commerciante che ha dovuto chiudere bottega; si pensi al fallito; a colui che lavorava in un'azienda familiare e che, licenziato o dimessosi, non vuol mettere nei guai i suoi parenti; si pensi, infine, — anche se in questo caso non si tratta di precedenti professionali, i quali si riflettono direttamente sulla qualifica, ma bensì di precedenti sanitari, che solo indirettamente vi si riverberano — a chi è stato ricoverato per un lungo tempo in una casa di cura, (an-

¹⁷ Un solo collocatore, infatti, ha dichiarato che nell'ipotesi in questione l'attribuzione della qualifica dipende da un'analisi simile a quella da noi prospettata.

¹⁸ Tipico è il caso dell'emigrato, il quale, una volta tornato in Italia, presenta agli uffici gli attestati relativi alla sua precedente attività di lavoro (svolta esclusivamente all'estero).

titubercolare o psichiatrica, tanto per fare due esempi) e che non può essere avviato a mansioni che non riescano consone alla sua condizione, mentre, iscriverlo come generico (dell'industria o dell'agricoltura) vuol dire assegnargli una qualifica a dir poco pericolosa sia per il soggetto in questione, sia per gli altri con i quali verrà in contatto.

Ma il collocatore, invece, lo si è già accennato, non procede quasi mai ad una indagine relativa ai precedenti del prestatore, che per la prima volta presenta una domanda di iscrizione: a volte perché non ha il tempo materiale per farlo; a volte perché non ne ha la capacità; comunque, perché non esiste alcuna disposizione che glielo imponga. Anzi. « È norma generale per l'accertamento delle qualifiche, all'atto della iscrizione nelle liste di collocamento o successivamente a tale data, che i singoli lavoratori provvedano a fornire la documentazione della loro capacità professionale. Tale norma deriva dal fatto che gli uffici di collocamento non possono assumersi alcun onere connesso allo svolgimento di prove pratiche effettuate da lavoratori che chiedano il riconoscimento di una qualifica senza produrre idonea documentazione o intendono cambiare la qualifica professionale con la quale risultino iscritti ».¹⁹ Se questa è la norma, ne consegue che, nel caso in esame, esclusa la possibilità di iscrivere il lavoratore come apprendista, dal momento che ha già superato i venti anni, non resta che iscriverlo come manovale generico

¹⁹ Così si esprime il Ministero del Lavoro in *Notiziario della Direzione Generale dell'occupazione dell'addestramento professionale*, 1957, n. 2, pag. 41.

o come bracciante agricolo: e questo è ciò che succede nella prassi degli uffici, indipendentemente dalle dichiarazioni (sfornite di documentazione) rilasciate dal prestatore.

Dopo quanto ora detto, di facile soluzione si presenta il problema della qualificazione del lavoratore che va a reinscriversi. In questa ipotesi, resta acquisita al lavoratore la qualifica attribuitagli all'atto della 1ª iscrizione: quest'ultima è immutabile senza un'idonea documentazione, mentre la semplice dichiarazione del prestatore non è tenuta in alcun conto. Resta da chiarire solo il significato che gli uffici attribuiscono alla parola documentazione. Ecco: gli Uffici di Collocamento « nei casi in cui la richiesta del lavoratore è convalidata da una legittima scelta nominativa, nella impossibilità di ricorrere all'accertamento della capacità professionale attraverso una prova pratica, non devono opporre ostacolo al riconoscimento della qualifica dichiarata, e ciò, allo scopo di non provocare un danno al lavoratore interessato ».²⁰ In parole povere, il lavoratore si presenta all'ufficio con una dichiarazione²¹ di assunzione del datore (per lo svolgimento di determinate mansioni, cioè con una data qualifica) oppure con una attestazione

²⁰ Così il Notiziario già citato, a pag. 41 e 42.

²¹ Abbiamo volutamente usato la parola dichiarazione, in quanto nella prassi non si richiede una vera e propria lettera di assunzione, né tanto poco una « richiesta di avviamento » indirizzata all'ufficio di collocamento; del resto, nel brano ora citato, si parla di « legittima scelta nominativa » e non di « richiesta nominativa »: il che vuol dire che la dichiarazione rilasciata dal datore di lavoro non lo obbliga ad assumere il lavoratore indicato nella lettera.

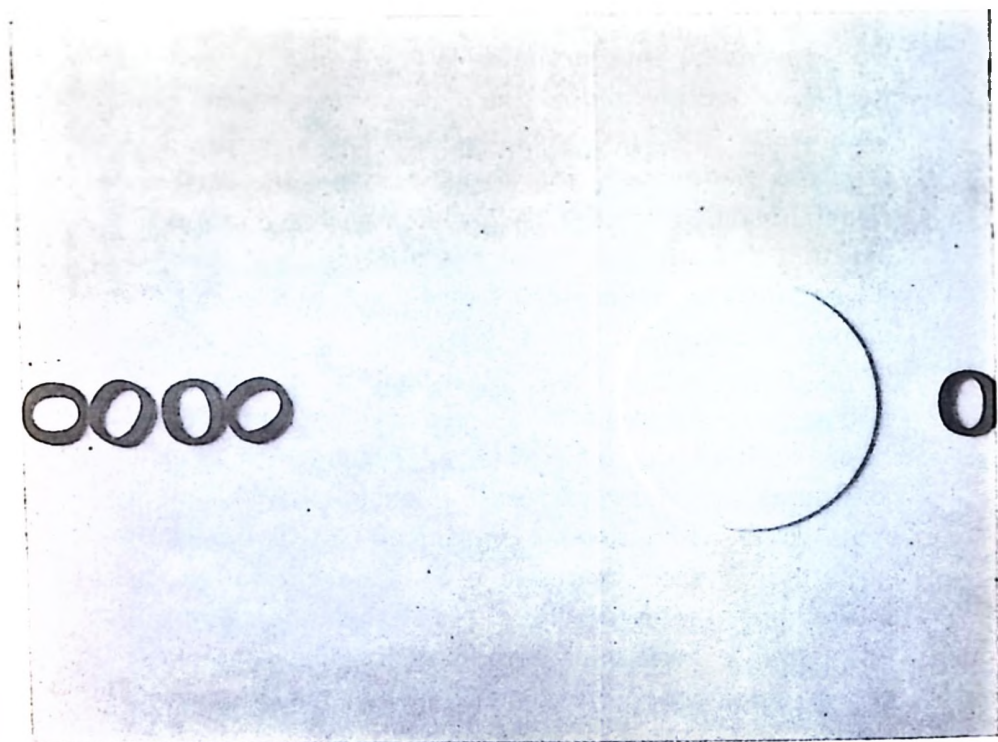
nella quale il datore dichiara di aver sottoposto a prova d'arte, con esito favorevole, un determinato lavoratore.²² Questo tipo di documentazione è il minimo dispensabile richiesto dagli uffici per il cambio di qualifica. Per concludere, è il caso di sottolineare come nel 90% delle ipotesi le dichiarazioni or ora accennate, sono dichiarazioni di comodo, che il lavoratore si procura a volte con estrema facilità. Maggiore serietà è da attribuire alle annotazioni (relative alle mansioni effettivamente esercitate dal lavoratore) che il datore inserisce, quando le inserisce, nel libretto di lavoro. Infine, nessun valore si dovrebbe attribuire alle richieste nominative — previa indicazione di una qualsiasi qualifica — di lavoratori iscritti come generici dell'industria o dell'agricoltura, in quanto quasi sempre esse sono giustificate dall'intento di evadere l'obbligo della richiesta numerica: ma tant'è, se si reputa sufficiente, per il cambio di qualifica, una semplice dichiarazione non vincolante, come potrebbe non attribuirsi un peso maggiore alla vera e propria richiesta (nominativa di un qualificato), che è quella che impegna e obbliga la persona del datore.

Chi ben guardi, nelle righe scritte in materia di qualificazione, noterà come non ci si sia mai allontanati da una mera casistica: non si sono esportati i princípi, né regole generali, né norme. La verità è che norme di legge relative all'argomento identificazione professionale del prestatore non ne esistono; cosí, non vi sono circolari per la regolamentazione di questo momento tra i piú delicati di tutto il « collocamento ». Gli uffici

²² Dichiarazioni e attestazioni di questo tipo sono la regola nella vita degli uffici.

possono disporre solo del « Notiziario », il quale, peraltro, in circa 20 anni di vita della legge, si è occupato di qualificazione non più di due o tre volte, toccando ogni volta aspetti solo parziali del problema. Se questa è la realtà delle cose, non si può fare a meno di sottolineare che, oggigiorno, la qualifica da attribuire al lavoratore (all'atto dell'iscrizione) dipende solo ed esclusivamente dai collocatori, i quali, poi, non è che abbiano idee comuni in materia. Anzi, spesso non ne hanno nemmeno la capacità, al punto di non saper distinguere un tornitore da un fresatore: resta solo l'esperienza individuale, innegabile, ed è sulla base di quest'ultima che vengono risolti i numerosi problemi in tema di classificazione professionale. Le conseguenze di tutto ciò sono piuttosto pesanti ed il peso ricade interamente sulle medie e grandi imprese, le quali, tutte, sono costrette a tenere in piedi un apposito ufficio per la selezione professionale del personale da assumere.

SAVERIO CASULLI - PAOLO MASSARELLI



Ermanno Leinardi - «TS/5», 1968 (cm. 80 × 60)



relazioni industriali

le relazioni contrattuali in Italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. Il rinnovo dei contratti nazionali.

- 1.1. Caratteristiche generali.
- 1.2. Tendenze contrattuali.
- 1.3. Aumenti retributivi.
- 1.4. Orari di lavoro.
- 1.5. Aspetti normativi.
- 1.6. Elementi innovativi.
- 1.7. Vertenze nazionali in atto.

2. Contrattazione aziendale.

- 2.1. Caratteristiche generali.
- 2.2. Principali risultati.
- 2.3. Accordo Italsider.
- 2.4. Accordo Olivetti.
- 2.5. Accordo Lanerossi.
- 2.6. Accordo Invernizzi e Alemagna.
- 2.7. Prospettive della contrattazione aziendale.

1. Il rinnovo dei contratti nazionali.

1.1. Caratteristiche generali.

Il panorama dell'attività contrattuale svoltasi a livello nazionale nel I trimestre del 1971 si presenta abbastanza consistente, tenendo conto che nel complesso il 1971 è l'anno di completamento del ciclo contrattuale apertosi nel 1969. Sono stati rinnovati nell'industria e nei servizi una quindicina di contratti che interessano circa 450.000 lavoratori. Nel settore industriale sono concentrati i rinnovi più importanti: quello dei calzaturieri (intorno ai 100.000 addetti) che, stipulato ai primi di gennaio, ha avuto decorrenza dal primo dicembre del 1970, quello dei grafici (intorno ai 50.000 addetti), quello di numerose categorie del settore chimico: materie plastiche (intorno agli 80.000 addetti); gomma (oltre 40.000 addetti); concia (intorno ai 25.000 addetti); prime lavorazioni vetro (circa 30.000 addetti).

Nel settore dei trasporti e dei servizi vanno segnalati il rinnovo della nettezza urbana appaltata (10.000 addetti); quello dei servizi di pulizia (intorno ai 25.000 addetti), delle assicurazioni (circa 30.000 addetti) e delle Società marittime (intorno ai 20.000 addetti).

I miglioramenti economici e normativi stabiliti in questi contratti non solo in generale eguagliano quelli realizzati dai più recenti rinnovi, ma talvolta li superano. Inoltre si notano alcune significative acquisizioni in nuove direzioni, dalle quali possono dedursi sul piano dei contenuti i probabili sviluppi dei contratti nazionali per il prossimo futuro.

I settori per i quali sono stati rinnovati i contratti sono in generale, salvo i calzaturieri, nonostante taluni sintomi negativi della congiuntura economica, in una buona situazione produttiva, ma questo non ha impedito che si manifestasse una notevole chiusura da parte imprenditoriale e che le vertenze comportassero notevoli riduzioni della produzione e duri e prolungati sacri-

fici per i lavoratori con decine e decine di ore di sciopero, che giungono fino a 150 ore per il settore della gomma.

Si tratta di una ulteriore prova che ormai le vertenze contrattuali comportano sempre anche un confronto politico, nel momento in cui il movimento sindacale allarga il suo impegno contrattuale a nuovi contenuti normativi e tende a conquistare nuovi poteri e nuove prerogative in azienda.

D'altra parte, almeno nel settore chimico, in cui si sono avuti i principali rinnovi di questi ultimi mesi, si è trattato di un confronto particolarmente significativo, essendo coinvolte molte aziende che svolgono un ruolo di guida nell'ambito industriale.

Nel settore calzaturiero, che pure negli ultimi anni ha avuto una crescente produzione e capacità di vendita, soprattutto all'estero, si è cercato da parte industriale di drammatizzare il pericolo di una riduzione delle esportazioni verso gli Stati Uniti, connesso alle leggi restrittive all'esame del Parlamento americano, per dichiarare l'insostenibilità degli oneri derivanti dalle richieste sindacali.

Insieme con la gomma si è trattato forse della vertenza più difficile di quest'ultimo periodo. Erano in gioco da un lato l'esigenza irrinunciabile, da parte dei lavoratori interessati, tradizionalmente sottoposti insieme con tutti gli addetti ai settori tessili e dell'abbigliamento a trattamenti economici e normativi inferiori, ad allinearsi alle altre categorie, che avevano fatto un notevole progresso nel 1969/70. Dall'altro il modo di assorbire i costi del rinnovo: se con ristrutturazioni e nuovi investimenti controllati dai lavoratori attraverso la contrattazione in azienda oppure con decisioni unilaterali di incremento dei ritmi, diminuzione dei livelli di occupazione e ricorso a forme di produzione più a buon mercato come il lavoro a domicilio, basate sullo sfruttamento incontrollato della manodopera.

L'impegno sindacale caratterizzato dalla più ampia e unitaria partecipazione dei lavoratori — attraverso migliaia di assemblee — alla preparazione delle rivendicazioni, all'attuazione delle più disparate forme di pressione, dallo sciopero nazionale, provinciale e articolato alle manifestazioni destinate a coinvolgere la pubblica opinione, alla ratifica delle ipotesi di accordo da parte dei lavoratori interessati, ha consentito una soluzione delle vertenze nel complesso ragionevolmente rapida. In generale esse si sono concluse nell'arco di 3-4 mesi dal momento di presentazione della piattaforma alla conclusione degli accordi con un confronto globale delle posizioni e una condotta serrata delle trattative sostenute costantemente da una forte pressione.

L'inizio anticipato delle trattative e il modo di condurre le vertenze hanno garantito positivi miglioramenti senza soluzione di continuità tra vecchia e nuova normativa, anzi talvolta con la retroattività del contratto come nel caso dei calzaturieri.

Nei primi mesi del 1971 appare ormai consolidata una concentrazione delle rivendicazioni su alcuni punti ritenuti qualificanti e una maggiore perentorietà delle richieste sindacali, provocata dalla tensione unitaria e dalla forte partecipazione dei lavoratori espressa con lo svolgimento di scioperi anche durante le trattative e soprattutto con nuove forme di lotta, particolarmente incisive.

1.2. Tendenze contrattuali.

Questo nuovo modo di porsi del sindacato rispetto alle aziende più che moltiplicare la conflittualità industriale l'ha qualificata in modo nuovo, concentrando con più forza lo svolgimento delle trattative in tempi brevi e liquidando un certo ritualismo e certe cristallizzazioni precedenti. È indubbia in questa direzione l'influenza esercitata dall'esperienza della contrattazione aziendale, nel '68, '69 e '70; le caratteristiche delle vertenze azien-

dali, con i necessari adattamenti, si ritrovano anche nei rinnovi nazionali. È questo, forse, uno dei principali motivi della elevata mobilitazione dei lavoratori attorno al contratto nazionale e la capacità di coinvolgere realmente tutti gli appartenenti ad una categoria e non soltanto i lavoratori iscritti al sindacato, dopo una certa crisi degli anni 1964/1968.

Le previsioni che lo sviluppo della contrattazione aziendale, soprattutto con riferimento alle grandi aziende, avrebbe svuotato di valore il contratto nazionale non sembrano per ora realizzarsi: anche in settori come la gomma concentrati su poche grandi imprese in cui ci sarebbero state le condizioni per il superamento del contratto nazionale, ancora una volta esso ha assunto un grande significato, anche rispetto alle imprese più rappresentative.

I sindacati italiani ritengono ancora valido, se pure in termini mutati, il ruolo del contratto nazionale, e non si può prevedere nel prossimo futuro un venir meno delle vertenze nazionali a favore della negoziazione aziendale specialmente tenendo conto della struttura dell'apparato industriale italiano ancora caratterizzata dalla presenza di una miriade di piccole aziende.

La tendenza contrattuale sembra quindi indirizzarsi essenzialmente su due livelli:

a) un Contratto Nazionale di categoria che fissi le norme economiche e normative che definiscono il livello minimo e che regolamenti gli istituti di carattere generali.

Nessun passo avanti si registra invece verso una contrattazione specifica di settore che regoli gli aspetti non riconducibili a definizioni generalizzanti di categoria. Anche nella categoria che per le sue caratteristiche più si presterebbe ad una contrattazione di settore (i metalmeccanici) non solo la normativa settoriale del contratto del 1969 non si discosta da quella del 1962-63

ma anche sul piano dell'iniziativa sindacale non vi sono state azioni a livello settoriale.

Una problematica settoriale è venuta in evidenza, negli ultimi anni, solo nel caso di crisi economico-produttiva di questo o quel settore.

b) una contrattazione a livello di unità produttiva: è questa l'area in cui più ampiamente e più incisivamente si va dispiegando l'azione sindacale.

È a questo livello che si sta attuando l'attacco del movimento sindacale alla cosiddetta « organizzazione scientifica del lavoro » la quale — anche per significative ammissioni di parte imprenditoriale — mostra, ogni giorno di più, la situazione di crisi in cui versa. L'ampiezza e la rilevanza degli accordi aziendali mettono in evidenza la conquista, di fatto, della cosiddetta contrattazione integrativa e la caduta definitiva delle clausole di tregua.

Data questa tendenza il problema principale, nell'attuale fase dei rapporti sindacali, sembra quello di realizzare un collegamento ed un rapporto effettivo tra contratto nazionale di categoria e contrattazione a livelli diversi da quello ed in particolare a livello aziendale.

1.3. Aumenti retributivi.

L'aumento dei minimi contrattuali è stata consistente in tutte le categorie industriali, con cifre che vanno dalle 80 alle 95 lire oraria (= dalle 17.000 alle 19.000 lire mensili) fino ad un massimo, per il settore del vetro prime lavorazioni, di L. 19.500 al mese uguale per tutti, che costituisce il risultato più elevato raggiunto nel ciclo dei rinnovi contrattuali iniziato nel 1969. Intorno a queste cifre sono stati gli aumenti nel settore dei servizi, anche se le differenze presentano un ventaglio più ampio che nell'industria.

Va notata la generalizzazione nel settore industriale degli aumenti salariali in cifra fissa uguale per tutte le categorie che risponde all'esigenza di garantire propor-

zionalmente aumenti maggiori alle categorie più basse in modo da alzare ad un livello dignitoso il minimo di paga-base e, appiattendo i parametri, rimettere in discussione il rapporto di valore professionale tra le varie mansioni e la gerarchia retributiva sperequata creata unilateralmente dalle aziende.

Un impegno generale infatti è stato quello di mutare i sistemi di classificazione, abolendo le categorie più basse (ad es. grafici la quinta impiegati, concieri la 5^a operai e impiegati, marittimi la 4^a categoria operai), unificando spesso — contemporaneamente alla riduzione delle categorie — la scala classificatoria tra impiegati ed operai (così le materie plastiche, la gomma ed il vetro). Ma l'aspetto più significativo è rappresentato dal superamento dei vecchi schemi rigidi di classificazione a livello di contratto nazionale. A tale livello si fissano soltanto dei principi generali sulla base dei quali è demandata alla contrattazione in azienda l'inquadramento dei lavoratori. Ciò consente un più diretto ancoraggio alla realtà tecnico-organizzativa e al rapporto di forza sul posto di lavoro (grafici, categorie chimiche, assicuratori).

La revisione delle classificazioni è importante non tanto per i miglioramenti economici aggiuntivi che garantisce, quanto invece per il tentativo di valutare in modo più rispondente alle attese le capacità professionali dei lavoratori contestando in azienda un tipo di organizzazione del lavoro basato sulla dequalificazione professionale e sull'autoritarismo gerarchico. Si tratta di un punto che è ormai al centro in tutte le lotte sindacali, perché i lavoratori valutano sempre più importante il riconoscimento di una posizione professionale dignitosa, le possibilità di sviluppo di carriera e la difesa dall'autoritarismo e dal paternalismo.

1.4. Orari di lavoro.

L'orario di lavoro è stato ridotto gradualmente per tutte le categorie a 40 ore mentre è prevista la possibilità di realizzare la settimana corta a livello aziendale. Nei settori extra-industriali, dopo i bancari, si è superato nuovamente il limite delle 40 ore con gli assicuratori che hanno stabilito il passaggio a 38 ore settimanali. Nel settore chimico è stata anche sancita l'abolizione dell'orario straordinario quale facoltà unilaterale dell'azienda. Il contratto nazionale per la gomma, le materie plastiche e la concia prevede: « il lavoro straordinario ha carattere eccezionale. La sua effettuazione sarà previamente esaminata fra la direzione aziendale e le rappresentanze sindacali, salvo i casi nei quali venga disposto per motivi di urgenza o di occasionalità. In ogni caso la prestazione di lavoro straordinario potrà essere richiesta tenendo conto delle esigenze personali del lavoratore nei limiti delle obiettive possibilità ».

Va peraltro ricordato che in questi contratti, a differenza di quanto previsto in alcuni precedenti rinnovi (metalmeccanici, tessili ecc.), si fa una distinzione fra lavoro straordinario (viene considerato tale quello che va oltre l'orario legale delle 48 ore), e lavoro supplementare (viene considerato tale quello che va oltre l'orario contrattuale, non superando però le 48 ore). Questa distinzione consente di fatto un ampio ricorso al lavoro oltre l'orario contrattuale, se pure con una maggiorazione retributiva pari ad es. al 18% per la gomma, al 12% per la concia. Il lavoratore infatti può esimersi dall'effettuare il lavoro supplementare soltanto per giustificati motivi individuali di impedimento.

Per la sua novità e per la sua rispondenza ad una tendenza che va affermandosi tra i lavoratori a non accettare il lavoro domenicale e notturno se non strettamente necessitato in fabbrica, va segnalato quanto previsto dal rinnovo del vetro per il lavoro domenicale e

notturno: il lavoro domenicale non collegato al ciclo continuo e il lavoro notturno non compreso in turni non sono ammessi, fatte salve le esigenze tecniche produttive che saranno previamente esaminate tra la direzione aziendale e le rappresentanze aziendali.

In generale infine la riduzione d'orario ha carattere effettivo: esso deve comportare, a parità di retribuzione, una reale riduzione della prestazione di lavoro, salvo eccezionali deroghe transitorie. La politica della riduzione effettiva dell'orario di lavoro può costituire un importante mezzo per incrementare l'occupazione e stimolare gli investimenti nelle regioni meno sviluppate, soprattutto del Mezzogiorno. È difficile sostenere una linea astrattamente rigida e si può capire che nel settore del vetro ad es. è previsto che per comprovate obiettive esigenze di carattere tecnico-produttivo, previamente esaminate con le rappresentanze aziendali, la riduzione di orario potrà essere realizzata anche attraverso riposi di conguaglio. A livello di fabbrica però le decisioni devono essere frutto di scelte generali coerenti con l'obiettivo sociale (maggior tempo libero e incremento dell'occupazione) che è alla base della previsione contrattuale di riduzione effettiva degli orari.

1.5. Aspetti normativi.

Tutti i rinnovi hanno migliorato i trattamenti normativi degli operai (ferie, malattie e infortuni, indennità di anzianità) avvicinandoli a quelli degli impiegati o addirittura equiparandoli a questi ultimi. In tema di ferie ad es. la gomma ha stabilito un massimo di 18 giorni lavorativi per tutti e la concia 3 settimane. Gli scaglioni però e l'entità delle ferie rimane in generale sempre più alta per gli impiegati. L'aspetto più importante riguarda però il trattamento per la malattia e infortunio, professionali e non professionali. Vi sono state notevolissime modifiche che avvicinano di molto, tanto per il periodo di conservazione del posto di lavoro quanto per il trat-

tamento economico, gli operai agli impiegati, quando addirittura non lo parificano pienamente sia pure prevedendo delle tappe.

I grafici prevedono la conservazione del posto per un periodo massimo di 10 mesi, con la corresponsione da parte dell'azienda, a partire dal 4° giorno e fino al 180° giorno, di una integrazione di quanto il lavoratore percepisce dagli Enti previdenziali fino ad arrivare al 100% della retribuzione giornaliera di fatto (transitoriamente fino al 10 marzo 1972, 85%).

Per le malattie e gli infortuni non sul lavoro è mantenuto peraltro il periodo di carenza (i primi tre giorni in cui l'operaio a differenza dell'impiegato non riceve nessuna erogazione, neanche dagli Enti previdenziali), ma in caso di malattia che vada oltre i 7 giorni, l'azienda corrisponderà per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto.

Si è realizzata una piena parità con gli impiegati, subito per gli infortuni e le malattie professionali, gradualmente per gli infortuni e le malattie non sul lavoro nella concia, vetro, gomma, materie plastiche.

Nel settore dei marittimi è stata prevista la completa parità di tutti i trattamenti normativi tra impiegato e operaio. Già a partire dal 1° dicembre sono state equiparate le indennità di grado, il complemento stipendio, la indennità d'anzianità, le ferie, il trattamento di malattia e infortuni, il preavviso e la risoluzione del rapporto, i permessi, i premi di anzianità e natalità, il trattamento per gravidanza e puerperio; gradualmente è previsto il raggiungimento delle 40 ore come gli impiegati (dalle 42 e ½ precedenti) e la ricostruzione degli aumenti periodici di anzianità, per giungere ai livelli della tabella stipendi degli impiegati.

Infine, anche, in relazione a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori vi sono stati, negli ultimi rinnovi, il riconoscimento delle rappresentanze sindacali azien-

dali dotate di apposite tutele e prerogative, e un ampliamento dei diritti sindacali, talvolta migliorando quanto prevede lo stesso Statuto (ad es, le ore retribuite previste per la partecipazione alle assemblee in fabbrica).

Nelle categorie chimiche così come già avvenuto nei precedenti rinnovi del settore, è stabilita l'abolizione della premessa contrattuale, che prevedeva la contrattazione aziendale con precisi vincoli di contenuto e di procedura, e il riconoscimento alle rappresentanze sindacali aziendali del diritto di contrattazione aziendale per tutti i problemi che in fabbrica trovano il naturale terreno di componimento, dall'ambiente ai cottimi, dall'orario alle qualifiche ecc.

Hanno invece una funzione meramente sostitutiva delle funzioni delle commissioni interne i rappresentanti sindacali di bordo, introdotti da tre nuovi contratti FIN-MARE, i cui compiti previsti sono: prospettare le questioni relative alla applicazione dei contratti e delle leggi sociali, cooperare con la commissione viveri per il controllo del tipo di vitto somministrato sulle navi, avere collegamento e contatto con i componenti l'equipaggio, indire assemblee sulle navi per il personale non in servizio su materie di interesse sindacale e di lavoro.

1.6. *Elementi innovativi.*

I risultati contrattuali più recenti sopra descritti sono nel complesso assai simili ai precedenti rinnovi, anche se non mancano dei miglioramenti. Essi sono sicuramente positivi, ma in un certo senso possono dirsi acquisiti nella contrattazione collettiva italiana.

Vi sono peraltro alcuni aspetti innovativi che vanno sottolineati, perché indicano possibili prospettive della contrattazione. Tra questi possono individuarsi:

a) una più accentuata e completa parificazione tra operai e impiegati;

b) un ampliamento notevole della contrattazione

aziendale allargata a temi precedentemente esclusi;

c) la garanzia di un rapporto continuo o di salario annuale nel caso di lavorazioni soggette ad interruzioni durante l'anno.

Per il primo aspetto va ricordata la previsione di un'unica scala classificatoria di dieci (gomma e vetro) o 9 gruppi, nel cui ambito si distinguono le tre qualifiche operaie, speciali e impiegatizie, con le declaratorie e i profili relativi. L'aspetto più innovativo consiste nel fatto che si tende a superare gli schemi basati su distinzioni tradizionali e superate dalla realtà professionale per cui, nello stesso gruppo vi possono essere lavori diversi, precedentemente considerati da impiegato e da operaio, ora valutati nello stesso modo, con nuove possibilità di carriera per tutti. Si tratta di un significativo passo in avanti verso il superamento di uno steccato tra gruppi di lavoratori, che non aveva più senso né nel tipo di lavoro né soprattutto nella coscienza tanto degli impiegati che degli operai.

La mensilizzazione del salario degli operai prevista da alcuni contratti realizza per ora soltanto un diverso modo di corresponsione della retribuzione perché spesso la trasformazione della retribuzione da oraria a mensile avviene senza oneri particolari per l'azienda ed è fermo che il lavoro prestato dagli operai è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate. Si tratta comunque di un nuovo significativo indice del graduale ma reale superamento della distinzione tra impiegato e operaio.

Per il secondo aspetto va notato il crescente impegno del contratto nazionale ad allargare la sfera della contrattazione aziendale, prevedendo strumenti di potere e prerogative del sindacato in azienda e limitando la disciplina nazionale solo ad alcuni aspetti essenziali.

Così in tema di qualifiche si nota la predefinizione

del solo quadro generale e si rinvia alla negoziazione aziendale. Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro sono stati stabiliti dei principi generali; spetta poi alle rappresentanze sindacali di fabbrica concretamente stabilire quale sia la massima accettabile concentrazione delle sostanze nocive usando nel controllo e contrattazione delle condizioni ambientali certi in ausilio tecnici.

Per il terzo aspetto va ricordato la crescente preoccupazione sindacale di garantire la continuità del rapporto e un salario annuo in quei settori in cui vi era lavoro soggetto a interruzioni o pause. Così per i calzaturieri è stata prevista la istituzione di un fondo finanziato con quote orarie a carico dei datori di lavoro, che servano ad integrare i salari degli operai soggetti a riduzioni dell'orario di lavoro a meno di 40 ore settimanali. Si tratta di un primo intervento di questo tipo, che come tale è piuttosto modesto; costituisce però in questa categoria, in cui vi è ancora un basso rapporto tra capitale e lavoro e sono frequenti riduzioni d'orario, un primo passo significativo verso un cambiamento anche organizzativo e produttivo. A livello d'impresa si cominciano già ad istituire dei fondi aziendali o interaziendali, previsti dal contratto nazionale.

Assai interessante, in un campo diverso, si presenta la garanzia della continuità del rapporto di lavoro assicurata ai sottoufficiali e comuni imbarcati su navi delle compagnie marittime di preminente interesse nazionale o da queste noleggate. Fino ad ora il rapporto di lavoro marittimo veniva configurato come contratto a tempo determinato, ma gli iscritti nei turni particolari, durante l'attesa a terra, assumevano l'obbligo di mantenersi a disposizione per la chiamata all'imbarco, senza avere per tutto il periodo alcuna contropartita né retributiva né normativa, percependo, soltanto per un breve periodo, l'indennità di disoccupazione, e una modesta integrazione di tale indennità limitatamente al gruppo FINMARE.

Con la nuova normativa introdotta sperimentalmente per due anni, al momento dello sbarco dopo il periodo di ingaggio (ora normalmente 6 mesi) si risolve il contratto d'imbarco e al marittimo (che abbia un minimo di 12/24 mesi di anzianità a seconda della qualifica) vengono liquidate tutte le competenze maturate, esclusa la indennità di preavviso e di anzianità. L'anzianità di servizio decorre anche durante il periodo in cui il marittimo si trova a terra per riposo o in attesa di imbarco.

Completato il periodo di riposo a terra il marittimo è considerato a disposizione per l'imbarco ed è quindi tenuto alla chiamata d'imbarco o di comandata. Qualora il reimbarco non avvenga entro 5 giorni dal compimento del riposo, il marittimo entra in disponibilità retribuita (assegno pari al 100% della paga base più maggiorazione per anzianità) a partire dal sesto giorno.

A certe condizioni l'anzianità decorre anche nel caso di sbarco per malattia o infortunio o per « grave motivo personale », mentre è sospesa nel caso di indisponibilità ad imbarcarsi.

Nel complesso questo accordo sulla continuità del rapporto di lavoro soddisfa una delle aspettative più sentite dai marittimi, e segna una svolta notevole anche nella sistemazione giuridica dei contratti di arruolamento disciplinati dal codice di navigazione.

1.7. Vertenze nazionali in atto.

Le vertenze per rinnovi nazionali in corso sono poco numerose e riguardano gli autotrasportatori merci, carrai, gli addetti al settore delle bambole e giocattoli, i panettieri (quest'ultimo rinnovo contrattuale si trascina dallo scorso anno).

Non vi è da segnalare nessun aspetto particolare essendo le piattaforme rivendicative abbastanza simili ai rinnovi più recenti.

2. Contrattazione aziendale.

2.1. Caratteristiche generali.

I primi mesi del 1971 stanno segnando una svolta nella contrattazione aziendale la quale, nella misura in cui si approfondiranno e generalizzeranno talune tendenze più recenti, è destinata a diventare uno strumento permanente per modificare le condizioni di lavoro e la stessa organizzazione produttiva e per rafforzare il potere sindacale in azienda. Questa realtà riguarda per ora prevalentemente le categorie industriali, anche se la contrattazione aziendale va estendendosi, sempre più, in tutti i settori grandi magazzini commerciali, aziende di servizi, credito, trasporti, assicurazioni, agricoltura.

I contenuti delle piattaforme rivendicative elaborate nelle aziende di tutte le categorie industriali si sono concentrati e si concentrano sempre più su alcuni temi che riguardano: le qualifiche, il controllo dei ritmi di lavoro e degli organici, la modificazione dei sistemi di incentivazione, l'acquisizione di una serie di ausili per modificare gli ambienti di lavoro insalubri e nocivi, il riconoscimento delle nuove rappresentanze di fabbrica con adeguate prerogative per la loro azione, il controllo delle ristrutturazioni aziendali per tutti gli aspetti che incidono sulle condizioni di lavoro e in particolare sulla sicurezza del lavoro.

Il dialogo negoziale su questi temi non è facile, perché, coinvolgendo ampi problemi di rinnovamento aziendale e soprattutto una messa in discussione della discrezionalità e del potere imprenditoriale, spesso è ostacolato da resistenze e remore dei dirigenti aziendali. Non c'è dubbio poi che certe richieste di carattere extra economico impongono un sommovimento aziendale che difficilmente trova il mondo imprenditoriale immediatamente disponibile al cambiamento e alla ricer-

ca di nuovi equilibri tecnico-organizzativi, economici e sindacali.

Come a livello nazionale mal si sopporta la presenza della variabile salariale nella programmazione e si cerca di imbrigliare il sindacato con una vasta offensiva, così in azienda si preferirebbe un interlocutore più malleabile, che permettesse la più ampia libertà nei processi di ristrutturazione aziendale. In questo senso appare esemplare la crisi strutturale dei settori tessili, che viene dilatata e drammatizzata da parte imprenditoriale al fine di ottenere la più completa libertà di manovra e per far ricadere prevalentemente sui lavoratori i costi di una ristrutturazione in corso ormai da diversi anni.

Il movimento sindacale da parte sua afferma di non porsi contro le riorganizzazioni e l'ammodernamento, né di volere la spaccatura delle aziende, cosa di cui pure è stato accusato, ma di perseguire un mutamento qualitativo nei rapporti con le aziende basato sulla disponibilità di strumenti concreti di autotutela e di partecipazione negoziale alla vita aziendale.

2.2. I principali risultati.

Gli accordi aziendali stipulati nel I trimestre del 1971 che presentano contenuti nuovi e significativi sono assai numerosi, ed è opportuno soffermarsi su alcune vertenze aziendali per rilevare concretamente le nuove tendenze che stanno caratterizzando le lotte sindacali nelle aziende in Italia.

2.3. Accordo Italsider.

Sul problema delle qualifiche può ricordarsi l'accordo del gruppo Italsider che, siglato a fine dicembre dopo una vertenza lunga e assai contrastata, è stato definitivamente firmato dalle due parti, dopo l'approvazione da parte delle assemblee dei lavoratori dei vari stabilimenti del gruppo, il 12 gennaio 1971.

L'accordo stabilisce che a decorrere dal primo gennaio 1972 il personale Italsider avrà un nuovo sistema di inquadramento professionale che si articolerà in una scala di 8 livelli professionali unica per operai e impiegati.

L'importanza di tale innovazione risiede non soltanto nel fatto che si supera così il sistema di *job evaluation* basato su di una miriade di mansioni. La nuova regolamentazione, infatti, era una sollecitazione ad una valorizzazione delle capacità professionali individuali: attraverso passaggi di qualifica a livello superiore, in base ai criteri concordati; mediante incrementi retributivi, nell'ambito del livello di appartenenza, in ragione dell'anzianità di lavoro; con il ricorso alla rotazione sulle diverse posizioni di lavoro.

Questo tipo di inquadramento supera definitivamente la distinzione tra operai e impiegati, essendo stabilito che tutti i lavoratori vengano inquadrati nei livelli corrispondenti ai profili di appartenenza in base alla prestazione professionale fornita, misurata con un unico metro di valutazione.

Altri accordi aziendali, pur prevedendo l'inquadramento unico, collocano di fatto nei gradini in alto gli impiegati, nei gradini più bassi gli operai, mantenendo di fatto la distinzione tra i due gruppi.

Nell'accordo Italsider è stato inoltre introdotta la mensilizzazione del salario operaio ed è previsto nel quadro della classificazione unica operai-impiegati il congelamento dei guadagni di incentivo che verranno aggiunti alle paghe base degli operai. Mentre la mensilizzazione può avere solo un valore emblematico nel processo di parificazione, essendo escluso (come si è visto ad es. anche nei contratti della gomma, materie plastiche) che comporti oneri aggiuntivi per l'azienda, il congelamento dei guadagni di incentivo congelati può avere un notevole valore nella trasformazione del

lavoro ad incentivo, oggi tra gli obiettivi dell'azione aziendale.

Nel complesso quanto stabilito all'Italsider introduce dei forti stimoli a valorizzare professionalmente, introducendo le necessarie innovazioni, i lavoratori con un tipo di lavoro il più possibile qualificato e qualificante. L'anno di tempo previsto per attuare il nuovo inquadramento è un segno che le parti hanno avuto presenti le difficoltà di cambiare, ma hanno saputo esprimere la reciproca disponibilità necessaria.

2.4. Accordo Olivetti.

Un'altra vertenza espressiva dell'orientamento sindacale dei lavoratori di non chiedere solo aumenti salariali, ma anche condizioni di lavoro migliori si è avuta ad es. nel gruppo Olivetti, dove nel gennaio è stata elaborata e presentata una piattaforma rivendicativa sui temi delle qualifiche, cottimi e ritmi di lavoro, diritti sindacali. Tra le richieste vi era innanzitutto quella di un lavoro più qualificato, sia evitando operazioni estremamente parcellizzate e come tali banali e noiose, che limitando il potere unilaterale dell'azienda sui modi e i tempi di produzione e sull'entità degli organici da usare per ogni specifica lavorazione.

A tal fine si proponeva una modifica del sistema delle « qualifiche », attraverso una loro diminuzione (superamento di fatto della 5ª e 4ª categoria operai, carattere transitorio dell'inquadramento nell'ultima categoria impiegati, la quarta) e lo sviluppo di carriera con la crescita professionale per tutti i lavoratori attraverso un diverso modo di lavorare, realizzato con la ricomposizione delle operazioni più parcellizzate, una rotazione tra le mansioni e l'aggiornamento professionale interno ed esterno all'azienda.

In secondo luogo si voleva il superamento del cottimo, cioè del sistema di guadagnar di più producendo di più a parità di tempo, e si chiedeva la contrattazione

dei ritmi di lavoro, delle pause e della maggiorazione dei tempi per varie necessità, del numero dei lavoratori per ogni reparto e dell'entità di produzione da realizzare, la garanzia del salario con il congelamento di una parte consistente dei guadagni di cottimo e la riduzione della incentivazione a un livello limitato, la definizione dei periodi massimi di permanenza in tale tipo di lavoro per favorire anche per questi lavoratori lo sviluppo della qualificazione.

Al fine di garantire un permanente controllo su tutti gli aspetti delle condizioni di lavoro e realizzare concretamente nella realtà gli obiettivi della piattaforma si chiedeva infine il riconoscimento, come agente contrattuale, del Consiglio di fabbrica formato dai delegati di reparto.

Dopo oltre due mesi di trattativa si è pervenuti ad un accordo che, accanto alla definizione del premio di produzione, accoglie, anche se non per tutti i punti completamente, le rivendicazioni sostenute dai lavoratori.

In primo luogo viene riconosciuto il ruolo del delegato, del Consiglio di fabbrica e della sua struttura articolata (Comitato esecutivo, Commissioni, Delegazioni, e coordinamento nazionale) con il diritto ad un adeguato numero di ore di permessi retribuito. Questo riconoscimento ha un particolare significato, se si tiene presente che la linea confindustriale è ancora quella di non riconoscere i Consigli a livello provinciale per arrivare se possibile ad un accordo interconfederale, cosa che le organizzazioni dei lavoratori invece escludono, almeno per ora.

È opportuno riportare il testo circa i compiti previsti per i Consigli di fabbrica.

Il Consiglio di fabbrica si presenta come il principale agente contrattuale per i problemi di ciascuna unità produttiva; è prevista peraltro una responsabilità contrattuale anche per il sindacato provinciale e nazionale, nel caso di vertenze più ampie. L'accordo testualmente

stabilisce che « ... Il consiglio di fabbrica, oltre ad assorbire i compiti riconosciuti alle Commissioni interne dall'accordo interconfederale del 18 aprile 1966, assume, nell'ambito dell'unità produttiva di cui è espressione, funzioni di controllo e di contestazione relative alle materie di competenza sindacale (cottimi, qualifiche, ambiente, ecc.). Più in particolare, i singoli componenti del Consiglio di fabbrica, eventualmente assistiti dal Comitato esecutivo, possono intervenire in prima istanza nei confronti dei rappresentanti della Direzione aziendale; è invece compito del Comitato esecutivo proseguire la vertenza in seconda istanza ».

« Spettano al Consiglio di fabbrica di ciascuna unità produttiva, attraverso il Comitato esecutivo e apposite delegazioni, i compiti di contrattazione per eventuali problemi di competenza sindacale tipici ed esclusivi di ciascuna unità produttiva. Ai Sindacati provinciali e nazionali spettano la composizione delle controversie in terza istanza ed i compiti di contrattazione per le materie di competenza sindacale che superino, rispettivamente, l'ambito dell'unità produttiva e quello provinciale ».

Sulle qualifiche vengono stabiliti alcuni principi generali, che nel complesso garantiscono l'effettivo avvio di una garanzia di carriera e di una valorizzazione professionale dei lavoratori, anche costringendo l'azienda a modifiche del modo di produrre e delle tecniche organizzative. Vengono infatti previsti: l'affinamento dei contenuti professionali di alcune mansioni e la ricomposizione delle mansioni con l'obiettivo di un allargamento ed arricchimento dei contenuti del lavoro; la mobilità interna attraverso l'utilizzo in lavori diversi per permettere una più elevata professionalità; la predisposizione di mezzi e corsi di qualificazione professionale, il superamento di fatto della 3^a e 4^a categoria operai e della 4^a impiegati; una riduzione abbastanza consistente della 3^a categoria operai, l'impegno a definire negozialmente

alcune nuove declaratorie e profili professionali per operai e impiegati; la definizione di nuovi livelli retributivi di qualifica per ridurre il ventaglio delle posizioni retributive preesistenti.

Questi risultati non realizzano ancora l'inquadramento unico operai-impiegati, ma lo preparano nella misura in cui favoriscono una più ampia valorizzazione professionale anche per gli operai e riducono gli scarti retributivi in atto.

Per quanto riguarda il cottimo l'accordo realizza alcuni positivi obiettivi intermedi orientati al suo graduale superamento. Innanzitutto si stabilisce il passaggio dal cottimo individuale a quello collettivo in tutti i casi in cui sia possibile, e la garanzia di guadagno anche per i periodi di inattività non dipendente dalla volontà del lavoratore. È inoltre prevista una revisione delle vigenti tariffe di cottimo, al fine di renderle meno incentivanti, e una procedura di controllo e contestazione dei tempi e dei carichi di lavoro tramite i delegati, il superamento delle linee automatiche transfer introducendo intanto, entro breve tempo, quelle a spinta, già sperimentate in alcuni stabilimenti, in modo da eliminare il moto continuo dei piattelli e realizzare il loro avanzamento manuale. Quest'ultimo aspetto apre la possibilità di ulteriori modifiche tendenti ad eliminare al massimo le fasi di lavoro brevi, le operazioni monotone e dequalificanti, e avviare il superamento del tradizionale lavoro in linea o a catena.

Infine importanti acquisizioni sono presenti in tema di ambiente di lavoro, attraverso la previsione del divieto assoluto del lavoro sopra i livelli di concentrazione massima di elementi nocivi, il diritto del Consiglio di fabbrica a partecipare alla ricerca dei fattori di nocività, la previsione di strumenti tecnici di conoscenza (registri dei dati ambientali e biostatistici, libretto sanitario e di rischio personale) che diano agli esperti (in prospettiva alla unità sanitaria locale) e ai lavoratori la

costante e completa conoscenza di tutti gli aspetti degli ambienti, onde poi predisporre le opportune misure di modifica per garantire l'integrità della salute.

Questo tipo di contenuti della contrattazione aziendale non è circoscritto solo a queste aziende metalmeccaniche, ma anche ad aziende degli altri settori e neppure riguardano solo le imprese di più grandi dimensioni perché si trovano anche in aziende piccole e medie, ovviamente con gli adattamenti particolari che dipendono dalle diverse realtà organizzative e tecnologiche.

2.5. Accordo Lanerossi.

Nel gruppo tessile « Lanerossi », a fine marzo, è stato realizzato un accordo che oltre a migliorare il premio annuale di produzione, riduce il numero delle categorie operai (da 7 a 4) e impiegati (da 5 a 4), stabilisce il passaggio dal cottimo individuale al cottimo collettivo per alcuni sistemi di lavorazione e fissa un minimo garantito di cottimo per tutti di L. 68 orarie, al fine di ridurre così gli aspetti incentivanti in preparazione dell'abolizione di ogni sistema di lavorazione ad incentivo. Nell'accordo è previsto infatti specificamente l'impegno di pervenire all'abolizione del cottimo, studiando le modifiche dell'organizzazione della produzione necessarie e a tal fine è stato costituito un Comitato paritetico che deve approfondire i problemi dei cambiamenti da introdurre per realizzare forme alternative di organizzazione del lavoro.

2.6. Accordi Invernizzi e Alemagna.

Nel settore alimentare possono ricordarsi i recenti accordi all'« Invernizzi » e all'« Alemagna » di Milano (per quest'ultima si tratta ancora di una bozza di intesa).

L'accordo Invernizzi contiene aspetti significativi oltre il miglioramento del premio di produzione e l'impegno a creare il servizio mensa. Si è stabilito per le

qualifiche il superamento di fatto della 4ª categoria operai e impiegati; per i ritmi di lavoro l'introduzione nei reparti produttivi di due pause retribuite giornaliere di 10 minuti; per l'ambiente di lavoro l'installazione di impianti di deumidificazione in reparti con particolare presenza di umidità e installazione di condizionatori d'aria negli uffici e la costruzione di adeguati servizi igienici e spogliatoi; per il trattamento di malattia la integrazione delle erogazioni previdenziali fino a raggiungere il 100% del salario.

Di questi aspetti, tutti piuttosto importanti per la novità, va sottolineato l'impegno contrattuale assunto dall'azienda, definito nei tempi e nei contenuti, di realizzare investimenti per centinaia di milioni al fine di rendere l'ambiente di lavoro più conforme alla esigenza d'igienicità dei lavoratori.

Anche all'« Alemagna » sono state realizzate una serie di punti importanti, oltre il servizio di trasporto per uno stabilimento periferico, il miglioramento dei trattamenti per i lavoratori stagionali e l'integrazione di malattia per gli operai. Per le qualifiche si stabilisce il passaggio in terza categoria entro un certo numero di mesi dall'assunzione per il personale inquadrato inizialmente nella 4ª categoria impiegati e operai. Per i ritmi di lavoro in sostituzione dei precedenti 10 minuti di pausa, a partire dal primo maggio 1971 è introdotta la garanzia di reale disponibilità delle sostituzioni nella misura del 6,7% delle ore lavorative degli addetti alle linee di produzione e viene garantita la non variazione del carico di lavoro in presenza di assenze a qualsiasi ragione dovute. Per la tutela della salute si prevede che i lavoratori addetti alle celle siano sottoposti a visita medica trimestrale, ferma la facoltà degli operai di richiedere visite in tempi più brevi; qualora ne venga riconosciuta la necessità, i lavoratori hanno diritto ad usufruire di cure termali appropriate a spese degli isti-

tuti previdenziali e dell'azienda e non possono rimanere nel ruolo di cellisti oltre 3 anni.

L'impegno della contrattazione articolata travalica, come si vede, gli aspetti salariali per abbracciare gli aspetti normativi più legati alle concrete condizioni aziendali e per salvaguardare i valori della professionalità, della salute, della dignità umana che il lavoratore (operaio, impiegato e tecnico) sente oggi molto più vivi di quanto non avvenisse una volta.

In questo modo la normativa aziendale si integra perfettamente, pur al di fuori di qualsiasi vincolo di procedura e di contenuto, di fatto o formalmente venuti meno, con la normativa dei contratti nazionali, e riesce ad allargare e rendere completa realmente la tutela e la promozione dei lavoratori in azienda.

2.7. Le prospettive della contrattazione aziendale.

Le più importanti vertenze in atto si muovono nettamente su questa linea. Ad esempio per la vertenza del gruppo FIAT è stata elaborata e presentata nel mese di marzo-aprile una piattaforma rivendicativa sui temi del cottimo, qualifiche, ambiente di lavoro, che segna un ulteriore passo avanti rispetto all'evoluzione marcata dagli accordi sopra ricordati. Sarà importante vedere se vi sarà, da parte industriale, l'abbandono di un persistente atteggiamento pregiudizialmente negativo solo preoccupato di cedere il meno possibile in termini economici, normativi e soprattutto di potere, non disdegnando, come è ampiamente avvenuto (vedi vertenza «Autobianchi») nei mesi più recenti dal ricorrere a repressioni, ad allarmismi, alle forme di più dure ostilità verso i militanti sindacali.

Nonostante inevitabili limiti e carenze, sia nell'impostazione che nella conduzione delle vertenze, esiste ormai una maturazione crescente fra i lavoratori per cui i contenuti attinenti ad una modifica delle condizioni e dell'organizzazione del lavoro sono irrinunciabili. Un

allentamento del conflitto sindacale in azienda non potrà che passare attraverso un serrato confronto su questi temi, la cui innovazione non provoca nessuna catastrofe produttiva, come le più avanzate esperienze in Italia e all'estero dimostrano già ampiamente.

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Dibattito sulle strategie sindacali.*

- 1.1. Il congresso della FGTB.
- 1.2. Unità d'azione e autocritiche in Francia.
- 1.3. Dialogo operai-governo in Polonia.
- 1.4. Il congresso dei sindacati rumeni.

2. *Rapporti sindacati-governi.*

- 2.1. Germania: verso un periodo di tensione.
- 2.2. Le TU e la legge Carr.
- 2.3. Il problema delle pensioni in Francia.

3. *Legislazione.*

- 3.1. La legge Carr approvata ai Comuni.

4. *Tendenze contrattuali.*

- 4.1. I « contratti di progresso » in Francia.
- 4.2. Nantes: il 1° sciopero dopo i contratti di progresso.
- 4.3. Minacce di sciopero nella Ruhr.
- 4.4. I metalmeccanici italiani e francesi e le società multinazionali.

1. Dibattito sulle strategie sindacali.

1.1. *Il congresso della FGTB.*

Il sindacalismo belga, malgrado le dimensioni territoriali in cui opera, ha avuto sempre un ruolo molto importante, sia perché espressione di una classe operaia molto combattiva, sia per il ruolo preminente che esercita nel paese. Cresciuto ed affermatosi con i grandi scioperi dei minatori nel primo dopoguerra e malgrado le divisioni in due centrali (la CSC cattolica e la FGTB socialista) la sua funzione nei confronti delle istituzioni statali e degli imprenditori è stata sempre molto rilevante. Destò perciò molta sorpresa il fatto che nel gennaio del 1970 nelle miniere del Limburgo scoppiasse uno sciopero selvaggio che durò tre settimane. I più sorpresi furono proprio i dirigenti sindacali.

Si cercò di spiegare il fatto con la presenza di numerosi immigrati poco sindacalizzati e con le manovre delle organizzazioni fiamminghe di destra. Ma la FGTB non ritenne sufficiente queste spiegazioni e dette inizio, nel suo seno, ad un grosso dibattito sulle manchevolezze che avevano portato alla perdita del contatto con i lavoratori.

In questo dibattito si misero in luce le tendenze burocratiche e si stigmatizzò la politica degli accordi interconfederali che avevano reso sempre più rare le azioni di sciopero. Ma l'esigenza più sentita ed il difetto più grave venuto alla luce fu la mancanza di un quadro ideologico adeguato ai nuovi tempi, che permeasse i comportamenti sindacali. Per dare soluzione a questo problema fu così decisa la convocazione di un Congresso straordinario che determinasse le nuove strategie della FGTB di fronte al contesto politico, sociale ed economico che la circondava.

Il Congresso ha così avuto luogo all'inizio di questo anno a Bruxelles. La sua preparazione è stata molto accurata, nel corso del 1970 una serie di documenti di

riflessione sono stati sottoposti ad un ampio dibattito a livello di base e delle strutture. Da questo dibattito è emersa una linea che è stata sintetizzata nel rapporto del Segretario Generale, Georges De Bunne e che è stata poi approvata dal Congresso. Gli elementi, le esigenze, le prospettive indicate negli interventi e nei documenti congressuali spaziano su quasi tutti i problemi attualmente sul tappeto per il movimento sindacale. Nell'ottica che ci siamo proposta in questa rubrica si cercherà di mettere in rilievo non tanto gli elementi di analisi della realtà quanto le prospettive strategiche e le scelte operative a cui è giunta la FGTB.

Il punto centrale, che appare già nella prima risoluzione, è il rifiuto di integrazione nel sistema capitalista, « una nuova società... rispondente alle aspirazioni dei lavoratori non potrebbe essere realizzata nel quadro di strutture neocapitalistiche ». Da ciò non si trae però la conclusione di ritirare l'organizzazione dagli organismi istituzionali cui partecipa, né di rifiutarne la trattativa, « questi mezzi non implicano infatti una comunanza di interessi con gli interlocutori, né devono essere visti in funzione di una collaborazione di classe », ma sono solo una tappa per la realizzazione « nel rispetto delle regole democratiche » di una società socialista. L'azione del sindacato dovrà essere, un'azione di pressione sulle decisioni senza « considerarne le responsabilità ». La società « socialista e democratica per la cui realizzazione occorre battersi » dovrebbe basarsi su cinque elementi qualificanti: a) una democrazia reale in campo economico, sociale e culturale; b) l'emancipazione dei lavoratori; c) la soddisfazione dei bisogni reali (non distorti) della popolazione; d) il riconoscimento del lavoro come fattore fondamentale « creatore di ogni bene »; e) la libera espressione dei lavoratori garantita da « una profonda democratizzazione dei mezzi di informazione ». La realizzazione di questi obiettivi dovrà essere affidata ad una pianificazione produttiva, culturale e so-

ziale « elastica » condotta dalle istituzioni pubbliche ed a cui i sindacati dovrebbero essere associati sia nella fase di elaborazione, sia con poteri di controllo al momento dell'attuazione. La FGTB è cosciente che un tale ruolo può essere ottenuto solo con la lotta e si propone come obiettivi immediati il controllo di tutte le sovvenzioni pubbliche al settore privato e sul piano dell'impresa la erosione costante del potere padronale in una prospettiva di autogestione. Le prime battaglie in questa prospettiva dovrebbero puntare soprattutto sui temi dell'occupazione e della trasformazione dell'organizzazione del lavoro. A livello di società le rivendicazioni da fare nell'immediato sono invece la socializzazione degli organismi finanziari, del settore dell'energia, lo sviluppo della iniziativa pubblica in campo economico, la riforma fiscale e della sicurezza sociale.

Queste proposte indicano un cammino di riforme di struttura nei luoghi di lavoro e nella società attraverso l'azione sindacale non molto dissimile da quanto sta avvenendo in Italia. Particolarmente interessante invece per le organizzazioni sindacali italiane è la soluzione prospettata per un controllo operaio delle aziende. Dopo aver respinto il modello di cogestione tedesco, definito come formula di integrazione della classe operaia ed aver fatto una profonda distinzione tra aziende private (che perseguono il profitto) ed aziende pubbliche che offrono servizi, si propone per le prime il conseguimento di una serie di diritti di controllo dei sindacati e dei lavoratori attraverso:

- un controllo che dovrebbe essere effettuato dai lavoratori organizzati nel sindacato;
- un'informazione tempestiva riguardante l'insieme dei dati della situazione economica e finanziaria;
- consultazioni in cui sia possibile proporre soluzioni sindacali;
- un controllo a tutti i livelli « imprese, gruppi di im-

prese, regioni e paese... in stretta associazione tra lavoratori e sindacati attraverso assemblee durante le ore e sul posto di lavoro ».

Queste proposte hanno il merito di contestare la tendenza alla espansione in Europa del sistema tedesco di cogestione e di affrontare il problema del controllo sulla base di una rigorosa scelta ideologica. È questa un'impostazione appena abbozzata in cui è facile scorgere ancora molti vuoti ed a cui soprattutto manca l'autorità di un'esperienza concreta.

La distinzione tra aziende pubbliche e private significa anche che la FGTB non intende ritirarsi dai consigli di amministrazione di alcune imprese pubbliche e cioè, come si è pittorescamente espresso Deburne, « lasciare la preda per la sua ombra », malgrado nel dibattito siano emerse alcune tendenze in questo senso (soprattutto da parte dei militanti di Liegi).

Uno sforzo di questo tipo impone ovviamente una azione unitaria da portarsi avanti con l'altra grande centrale di ispirazione cristiana, la CGC. Questa esigenza è stata sottolineata con forza sia dalle risoluzioni che dagli interventi, ma la tendenza è più indirizzata verso un rafforzamento dell'unità di azione, che verso sperimentazioni di unità organica.

1.2. Unità d'azione e autocritiche in Francia.

L'esigenza di democratizzazione che è alla base di questa ricerca ideologica si comincia a porre in termini molto concreti alla stessa CGT francese che nella prospettiva dell'unità di azione con la CFDT rivela le contraddizioni di un apparato rigidamente ancorato al mito del centralismo democratico e perciò inadeguato di fronte al dinamismo dei militanti della CFDT. Georges Seguy, parlando gli ultimi giorni di febbraio a Grenoble, si è fatto portavoce di questa esigenza. Dopo aver ammesso che talvolta nella sua organizzazione ci si è fatti pren-

dere dalla tendenza di decidere per i lavoratori, imponendo le proprie concezioni piuttosto che convincerli, il segretario generale della CGT ha affermato: « Si sente dire a volte che se arriveremo in futuro alla unità sindacale, bisognerà bene accettare questo o quello e cioè una nuova composizione degli organismi direttivi e una maggiore democraticità della vita interna del sindacato. Perché non applicare subito questi nuovi metodi nella CGT dal 1971? La nostra ambizione è quella di fare del sindacato una scuola di democrazia... ». La sortita di Seguy viene dopo il lungo sciopero delle officine di Battignolles dove, malgrado la maggioranza dei lavoratori fosse iscritta alla CGT, sono state le parole d'ordine e i metodi dei militanti CFDT a guidare la lotta. L'accusa di una inesistente democrazia interna, unita al comportamento esitante della centrale a maggioranza comunista durante i fatti del maggio 1968, hanno spinto molti gauchistas verso la CFDT, dando a quest'ultima quella vitalità e quella determinazione che sono alla base dei suoi successi organizzativi. D'altro canto un'eventuale rinuncia al centralismo democratico della CGT avrebbe riflessi importanti sullo schematismo e sul monolitismo ideologico adottati anche dal nuovo leader Morchais, del PCF.

È per questo forse che l'Humanité ha evitato di citare questo passaggio nel suo resoconto. Questa tendenza che si pone in una prospettiva unitaria è favorita dalla repressione antisindacale e antistudentesca da parte del governo. La sinistra francese ha ritrovato infatti, di fronte alle accuse chiaramente infondate contro gli studenti Guiot e Deshayes, uno sprazzo di unità che ha avuto una influenza notevole sui successivi comportamenti del governo.

Sull'ala di questo successo e prendendo a pretesto alcuni atti di repressione antisindacale la CGT e la CFDT, hanno riproposto la realizzazione dei diritti sindacali nell'impresa. L'apertura di questa vertenza con il

governo rappresenta un grosso successo per i dirigenti della CFDT, non è infatti un mistero che questa rivendicazione è ritenuta importante soprattutto da questa centrale. In un colloquio con il Ministro del lavoro Fontanet i due sindacati hanno richiesto:

a) la riforma del diritto di licenziamento e della disciplina aziendale, con l'istituzione di procedure che prevedono la discussione preventiva degli imprenditori con i funzionari del Ministero del lavoro e con i sindacati;

b) il diritto di assemblea sui luoghi e durante le ore di lavoro;

c) il miglioramento della legge del 1968 sui *Comités d'entreprise* e i diritti sindacali;

d) la reintegrazione nel loro posto dei sindacalisti indebitamente licenziati.

1.3. Dialogo operai-governo in Polonia.

I primi giorni del 1971 hanno presentato alcuni elementi interessanti nei paesi a regime socialista dell'Europa orientale. Alla base di questa evoluzione è in gran parte quella rivoluzione tecnocratica sempre più profonda che investe i paesi dell'Est e che era uno dei fattori determinanti della primavera di Praga. Si può essere più o meno d'accordo sulla sua funzione in un regime socialista, né vorremmo in questa sede valutare la sua rispondenza alle esigenze dei lavoratori; ci importa invece di constatare che il suo impatto ha provocato due fenomeni paralleli e interdipendenti: da una parte una certa apertura delle frontiere agli scambi, con la relativa dipendenza dei sistemi produttivi socialisti dal mercato mondiale e la necessità di divise per gli scambi; dall'altra un certo adeguamento delle strutture produttive all'organizzazione del lavoro occidentale. In Polonia, ma anche in altri paesi, stante la bassa produttività, il fenomeno ha posto l'esigenza di una riduzione dei consumi che si è tradotta in aumenti dei prezzi sui

generi di più largo consumo. La rivolta operaia ha rivelato l'insufficienza del dialogo democratico tra base e vertici delle organizzazioni dei lavoratori (soprattutto partito e sindacati) dialogo soprattutto necessario in un momento in cui dischiuse le frontiere commerciali, saranno proprio i lavoratori a far le spese di questa nuova concorrenza che viene da Ovest. Di questo è stato abbastanza cosciente Gierek che ha accettato ufficialmente questo dialogo con gli operai rivelando per la prima volta pubblicamente l'insussistenza della teoria di una perfetta coincidenza in ogni circostanza tra partito e classe operaia. I lavoratori hanno chiesto oltre alla diminuzione dei prezzi la rimozione di alcuni leaders, tra cui il presidente dei sindacati Loga-Sowiski. È certo che l'organizzazione sindacale non ha avuto né spazio, né capacità di recupero in questa circostanza, rivelandosi uno strumento delle nuove strutture tecnocratiche imposte da Gomulka. A Loga-Sowiski succederà un membro del politburo Kruczek, ma il problema si pone in termini più che di uomini, di strutture e soprattutto di rapporti tra organizzazione sindacale, istituzioni dello stato e partito. Di questo sembra essersi reso conto il leader rumeno Ceausescu.

1.4. Il congresso dei sindacati rumeni.

Ci sembra superfluo ricordare la lunga lotta di Bucarest contro i legami del Comecon e contro le pretese dell'URSS, ci sembra invece utile rilevare che questa originalità della politica estera rumena, se aveva avuto anche importanti effetti di apertura commerciale, era restata senza eco nei confronti della organizzazione interna dello stato, che è ancora fondato sul modello sovietico. Gli sforzi di industrializzazione del paese portati avanti nella maggiore autonomia tecnica e finanziaria possibile hanno richiesto e richiedono grossi sacrifici ai lavoratori rumeni e il timore che questi sacrifici creino situazioni di malcontento che non troverebbero mezzi

di espressione adeguati, sono alla base del discorso tenuto da Ceausescu il 10 febbraio di fronte al Comitato Centrale del Partito Comunista rumeno ed in cui emerge una nuova impostazione della organizzazione sindacale in regime socialista. « Lo sviluppo delle forze produttive impone obiettivamente un approfondimento della democrazia socialista » ha detto Ceausescu « in questo contesto bisogna rivedere il funzionamento e le strutture dei sindacati per renderli più democratici e più autonomi ». Secondo il leader rumeno questo non significa ovviamente attribuire loro un vero potere contrattuale, dato che l'aumento dei salari sarà sempre stabilito dal piano, ma i sindacati dovranno giudicare se questi aumenti sono effettivamente applicati. E inoltre dovranno costituire un faro di discussione permanente ed un quadro organizzativo per la consultazione delle masse. Anche in questo caso non si tratta di sostituire il partito quale espressione politica privilegiata della classe operaia, ma si rifiuta esplicitamente la teoria della cinto di trasmissione. In pratica l'autonomia dovrà sempre essere vista nel quadro delle direttive generali espresse dal partito.

Alla fine di marzo il Congresso dei sindacati ha approvato queste linee generali, accettando anche rigorosamente le riforme strutturali proposte da Ceausescu sulla via della democratizzazione. Secondo queste modifiche strutturali il centro di gravità dell'azione sindacale dovrebbe essere trasferito dagli uffici centrali e periferici dei sindacati, alle strutture di fabbrica ed alle assemblee. In tale contesto nuovo spazio sarebbe concesso alle federazioni di categoria. Negli organismi direttivi dovranno essere designati ed elette maggioranze di impiegati, o tecnici ed operai che continueranno a svolgere il loro lavoro nelle unità produttive. In ogni caso qualunque decisione dovrà essere sottoposta alla discussione ed al voto dei collettivi di fabbrica. A parte il paradosso di un processo di autonomia che nasce su

proposta dello stesso organo (il partito) da cui si tenta di essere autonomi, sussistono molte perplessità su un'immediata realizzazione di questi obiettivi sulla base delle riforme proposte.

È comunque interessante questo processo perché si inquadra in tutto il fenomeno di analisi negativa di centralismo democratico nell'attuale stadio di sviluppo del socialismo. È lo stesso fenomeno che spinge i managers a ricercare una maggiore autonomia imprenditoriale rispetto ai piani centralizzati, ma direi di segno contrario; il fatto è che contro le decisioni prese con metodi centralizzati riesce a formarsi una coalizione di forze eterogenee (forze tecnocratiche e tendenze democratiche) che trovano un minimo comun denominatore nella esigenza di attenuare il potere della burocrazia ma che, a lungo termine non potranno non entrare in conflitto chiaramente, e non per interposta persona, come è avvenuto in Polonia. È in questo conflitto, che forse i sindacati socialisti potranno trovare una loro autonoma funzione.

2. Rapporti sindacati-governi.

2.1. Germania: verso un periodo di tensione.

L'evoluzione dei rapporti tra sindacati e governo in Germania si avvia verso un acuirsi dello stato di tensione sorto dopo la pubblicazione del disegno di legge governativo sulla organizzazione interna dell'impresa.

I prezzi che hanno superato i limiti indicati all'inizio dell'anno dal Ministro dell'Economia Schiller, dovrebbero accrescere il loro tasso di aumento nel prossimo anno. L'incremento dei prezzi dei prodotti agricoli scaturito dalle lunghe trattative di Bruxelles, il rialzo progressivo del prezzo delle materie prime e la speculazione internazionale sempre più imponente sul marco, sono alla base di questa evoluzione, tutti elementi su

cui per una ragione o per l'altra il governo non ha l'intenzione o la possibilità di intervenire.

Gli industriali dal canto loro attribuiscono all'aumento dei salari questo inizio di inflazione e ripropongono un livello di aumento per il 1971 inaccettabile da parte del DGB di fronte appunto al continuo aumento del costo della vita. In questa situazione il Ministro Schiller ha proposto un aumento medio dei salari intorno al 7% per il 1971 in sede di riunione per la cosiddetta « Azione concertata ». Il Ministro sapeva bene che il DGB non avrebbe potuto impegnarsi su questa linea e il suo tentativo ha destato perciò nei sindacati molti sospetti sulla strategia del governo, nei loro confronti Neemann membro della direzione del DGB che partecipava alla riunione ha subito dichiarato in una intervista alla Zeit che la sua organizzazione respingeva il tentativo di imporre una politica di moderazione salariale attraverso l'« Azione concertata ». « L'azione concertata » ha dichiarato « deve restare un luogo di discussione in cui le differenti parti esprimono la loro opinione »... « ognuno lascia questa discussione autonoma come prima del suo inizio ». Per altro il comitato dei saggi che assiste il governo nelle questioni economiche è del parere che se si vuole diminuire la tensione sui prezzi, non vi è quasi spazio per aumenti salariali nel 1971. È in questo quadro e di fronte agli avvenimenti inglesi ed olandesi (dove per imporre la politica dei redditi si è ricorsi a misure legislative che in forme diverse limitano il potere contrattuale dei sindacati), che nel DGB si è cominciato a temere la messa in cantiere da parte del governo di misure legislative per limitare la libertà di contrattazione. La risposta del DGB è stata pronta e decisa. Malheim, presidente del sindacato dei poligrafici ha escluso che i sindacati accetterebbero una limitazione delle loro prerogative, ma ha indicato anche quale potrebbe essere la linea di azione del governo e cioè o quella di dichiarare illegali gli scioperi a sostegno di

richieste di aumenti salariali superiori alle indicazioni del governo o l'intervento in funzione di arbitro con poteri vincolanti nelle trattative nei confronti di rivendicazioni più elevate dei dati orientativi.

Il Presidente del DGB Vetter ha avuto l'ultima settimana di marzo un colloquio con il Cancelliere, che è stato seguito da una lettera tranquillizzante dello stesso Brandt, in cui si dice tra l'altro che « l'autonomia contrattuale costituisce uno degli elementi fondamentali della nostra economia di mercato » ma anche « quando il Governo federale fornisce delle cifre orientative, esse devono essere viste come punti di riferimento per un comportamento dei diversi gruppi sociali compatibile con le esigenze della economia nel suo complesso ».

2.2. Le TU e la legge Carr.

In Gran Bretagna i rapporti con il governo sono restati ancora molto tesi. Le cause di questa situazione sono da attribuirsi in questi primi mesi del 1971 alla vertenza dei lavoratori delle poste, alla legge sulle relazioni industriali ed infine alla congiuntura economica. La prima di queste vertenze è stata risolta, la seconda anche, almeno sul piano formale, la terza si presenta come il terreno più probabile di scontro nel prossimo futuro.

Alle due del mattino del 4 marzo si concludeva uno sciopero durato 6 settimane dei postini britannici. Una lotta così lunga mostrava da una parte la volontà del governo di dare il buon esempio alle industrie private rispettando l'imperativo di contenimento dei salari lanciato dal responsabile della politica economica inglese Carr e d'altra parte la determinazione con cui il piccolo sindacato dei postini, mai coinvolto prima in azioni di tale risonanza, malgrado l'esiguità delle sue casse di resistenza, ha portato avanti questa battaglia. Sei settimane di sciopero avevano però fiaccato la resistenza dei lavoratori, la vertenza si è infatti conclusa con una vera

e propria sconfitta. Tom Jackson il segretario generale del sindacato ha infatti dichiarato che se avessero avuto ancora fondi per lo sciopero, la astensione dal lavoro sarebbe stata continuata. I postini domandavano un aumento salariale dell'8%, ed una riforma dell'organizzazione dei servizi. Hanno ottenuto soddisfazione solo su quest'ultimo punto, oltre alla vaga promessa che la Commissione di inchiesta istituita per la riorganizzazione tenga conto nel quadro dei suoi lavori anche delle rivendicazioni salariali.

Il 18 marzo si è tenuto a Craydon il Congresso straordinario del TUC sui problemi posti dalla legge sulle Relazioni industriali, il punto centrale da decidere era la forma che avrebbe assunto l'unanime opposizione dei sindacati inglesi nei confronti del disegno di legge che doveva essere approvato qualche giorno dopo ai Comuni. I sindacati di sinistra e cioè il TGWU (lavoratori dei trasporti) e l'AUEW (i lavoratori dell'industria meccanica che sono di gran lunga i più potenti) proponevano l'arma dello sciopero politico e proprio il 18 proclamavano uno sciopero contro il disegno di legge che veniva seguito in maniera massiccia dai lavoratori. Malgrado ciò la maggioranza del TUC, formata da un centinaio di organizzazioni professionali, rifiutava sia il metodo degli scioperi di protesta con 5.366.000 mandati contro 3.992.000, sia la proibizione di iscriversi nei registri previsti dalla legge con 5.000.000 contro 4.300.000. L'unico successo ottenuto dall'ala sinistra è stato perciò la decisione di boicottare i cosiddetti tribunali del lavoro, rifiutando di collaborare con essi.

Esistono molte perplessità sulla riuscita di questo boicottaggio, soprattutto da parte dei sindacati più conservatori, in ogni caso sembra chiaro che almeno in un primo tempo la legge sulle relazioni industriali troverà molte difficoltà ad essere applicata. Nel frattempo continua a rafforzarsi la posizione dell'ala sinistra del sindacalismo inglese sia attraverso l'assorbimento da parte

delle due grandi organizzazioni di sindacati minori (i meccanici hanno assorbito i disegnatori e il TGWV i camionisti scozzesi), sia con un accelerato ricambio delle dirigenze degli altri sindacati.

Questo slittamento verso posizioni più progressiste corrisponde al continuo deterioramento della situazione dell'occupazione. In marzo i disoccupati avevano raggiunto le 792.000 unità e cioè il 3,3% della popolazione. Vic Feather segretario generale del TUC ha parlato di più di un milione di disoccupati nel prossimo inverno, se il governo non prenderà misure di rilancio dell'economia. Tutto ciò riapre quella lunga polemica tra sindacato e governo sulla politica economica che, messa in sordina dalla legge sulle relazioni industriali, continua ormai da almeno tre legislature.

2.3. Il problema delle pensioni in Francia.

Un problema che sta da tempo a cuore ai sindacati francesi e la cui soluzione è resa possibile oggi grazie all'unità d'azione tra CFDT e CGT è quello delle pensioni. L'attuale regime pensionistico francese è dominato dall'anarchia di innumerevoli casse e normative private o pubbliche che regolano in maniera estremamente difforme nei vari casi la corresponsione delle pensioni di vecchiaia. Il 10 marzo, lo stesso giorno cioè in cui la Confederazione generale dei quadri annunciava manifestazioni per difendere l'autonomia dei regimi pensionistici complementari, la CGT e la CFDT pubblicavano un manifesto, il primo unitario dopo la fine della guerra di Algeria, in cui rivendicavano l'unificazione e il miglioramento delle pensioni.

Nel manifesto si chiedeva un'immediata apertura di trattative con il governo ed i padroni che permettesse di stabilire un piano di riforma progressiva. In particolare la riforma dovrebbe basarsi secondo le due centrali francesi su:

- a) una pensione minima di 800 franchi al mese;
- b) una pensione globale uguale al 75% del salario;
- c) il diritto a 60 anni di poter lasciare l'attività lavorativa con il massimo della pensione.

La rivendicazione è stata posta in un momento molto opportuno e cioè alla vigilia della fissazione degli obiettivi del IV piano ed un mese prima della pubblicazione del rapporto di una commissione governativa sui problemi della riforma delle pensioni. Naturalmente vi è stata la solita levata di scudi della stampa francese contro le pretese demagogiche dei sindacati corredata da dati di catastrofici aumenti di spesa pubblica che le richieste dei sindacati se accettate comporterebbero. A questo proposito Lucas, segretario generale aggiunto della CFDT, il segretario generale Descamps è malato e in procinto di dimettersi, ha dichiarato che le rivendicazioni intendono imporre una nuova concezione della previdenza sociale e che le organizzazioni sindacali erano peraltro disposte a trattare i tempi ed i modi della loro realizzazione concreta. Il manifesto è stato distribuito in milioni di esemplari e i militanti sono stati invitati a prendere le iniziative più opportune. Ci si domanda ora in Francia se le due centrali intendono portare avanti con i metodi e con i risultati delle organizzazioni italiane queste rivendicazioni. In particolare « Le Monde » esprime così la sua perplessità « i francesi restano legati, malgrado le ingiustizie evidenti e l'anarchia del loro sistema pensionistico, al futuro delle loro istituzioni ed alla difesa dei loro interessi di categoria. Il dinamismo di cui danno oggi prova la CGT e la CFDT sarà sufficiente ad accelerare l'evoluzione degli spiriti? ».

3. Legislazione.

3.1. La legge Carr approvata ai Comuni.

Negli ultimi giorni di marzo è stata definitivamente approvata con uno scarto di 38 voti la legge inglese sulle relazioni industriali. La stampa italiana ed europea ne ha illustrato il lungo travagliato cammino dalla relazione della Commissione Donovan, al progetto del governo laburista firmato da Barbara Castle, all'attuale progetto Carr. Quello che preme qui sottolineare è non tanto i riflessi interni di questa legge, quanto il fatto che essa si inquadra in un movimento generale di esautoramento del movimento sindacale europeo.

Nel numero precedente abbiamo parlato della legge olandese sulla contrattazione collettiva, della legge sull'organizzazione interna dell'impresa in Germania ed in questo delle voci insistenti che circolano nella Repubblica Federale sulla possibilità di una modifica della legislazione sull'autonomia contrattuale.

La nuova legge inglese prevede che tutti gli accordi sindacali, a livello sia nazionale che provinciale o aziendale, saranno vincolati per legge come contratti normativi, e se una delle due parti intende accusare l'altra di non rispettare il contratto o di condotta « biasimevole » o « illegale », potrà rivolgersi a speciali tribunali del lavoro, che verranno istituiti in tutto il Paese e le cui decisioni saranno da considerarsi definitive. Se i sindacati (in teoria gli imprenditori) rifiutano di riconoscere un contratto come legalmente vincolante, la controparte potrà rivolgersi ad una speciale commissione per le vertenze sindacali, con sede a Londra, che avrà il potere di rendere l'accordo vincolante a norma di legge, e non soltanto quello, ma tutti gli altri ad esso analoghi, nell'ambito di quel particolare settore dell'industria.

Tale commissione avrà, inoltre, il potere di decidere con chi dovrà trattare l'imprenditore, potendo, quindi,

eliminare eventuali comitati di « shop stewards » (che sono quelli che, nella maggior parte dei casi, conducono la trattativa a livello aziendale) o sindacati non disposti a collaborare, in favore di interlocutori più malleabili o addirittura di sindacati gialli.

Per quanto riguarda gli scioperi, la legge prevede, una volta che il tribunale del lavoro abbia giudicato che uno sciopero o qualsiasi altra forma di lotta sia da considerarsi illegale, per il sindacato o per gli stessi lavoratori, nel caso si tratti di uno sciopero non indetto ufficialmente, il risarcimento al padrone dei danni causati dallo sciopero.

Se i dirigenti sindacali rifiutano di pagare, o di ordinare il rientro in fabbrica, possono essere imprigionati sotto l'accusa di aver disatteso la sentenza del tribunale.

Viene poi istituito un ufficio del registro dei sindacati, cui spetterà il compito di approvare e controllare le norme interne dei sindacati e al quale verranno sporte eventuali denunce contro le organizzazioni sindacali per procedimenti « non democratici » o « biasimevoli ».

Soltanto le organizzazioni sindacali riconosciute da tale ufficio saranno esenti da azioni civili da parte degli imprenditori per il risarcimento delle perdite di profitto dovute agli scioperi indetti dai sindacati; anche in caso di sindacati ufficialmente riconosciuti è possibile un giudizio sullo sciopero come « non giustificato » o « biasimevole », nel qual caso può essere sporta denuncia contro il sindacato o i sindacati in questione.

Come si vede si tratta di una legislazione molto restrittiva. Essa troverà difficoltà ad entrare in vigore per il boicottaggio proclamato dai sindacati, è tuttavia certo che la sua applicazione anche parziale diminuirà considerevolmente l'azione sindacale. I sindacati da parte loro hanno commesso molti errori non solo nel non portare avanti una lotta più dura nei confronti del governo, ma anche per il fatto che non sono ancora riusciti

a riformare se stessi adeguando una organizzazione ormai superata alle nuove esigenze dello sviluppo delle lotte operaie nel Regno Unito.

4. Tendenze contrattuali.

4.1. I « contratti di progresso » in Francia.

Continua in Francia il dibattito sui « contratti di progresso ». Abbiamo già illustrato dettagliatamente nel rapporto precedente le caratteristiche di questi contratti. Per coloro che non li avessero presenti diremo che i contratti di progresso sono contratti collettivi a termine nel settore pubblico che garantiscono un aumento in percentuale continuo e prefissato dei salari, più un meccanismo di scala mobile. Il 7 gennaio è stato firmato uno di questi contratti per i ferrovieri. Tutte le centrali sindacali lo hanno firmato, ma evidentemente all'interno di esse non tutti sono d'accordo. Così il giornale della CFDT « Syndicalisme » del 14 gennaio dedica un editoriale di Laurent Lucas, segretario generale aggiunto, a questo argomento, nel quale difende l'operato della federazione dei ferrovieri. L'autore dopo aver premesso che lo strumento fondamentale per i sindacati resta il contratto « che è il risultato di un rapporto di forze in regime capitalista » precisa che tra gli obiettivi stabiliti dalla Confederazione c'erano « l'aumento garantito del potere di acquisto, la riduzione della durata del lavoro, l'assenza di clausole obbligatorie (rispetto al diritto di sciopero) ». A questa considerazione di carattere interno segue una confutazione di coloro che affermano che questi contratti « smobilitano » i lavoratori, Lucas sostiene che nessun accordo è « smobilitante » e che ben altri problemi sociali restano da risolvere su cui impegnare la combattività dei lavoratori. In marzo tuttavia falliva il tentativo di concludere un nuovo contratto di progresso per gli impiegati ed i funzionari pubblici.

Sulla ragione di questo fallimento le opinioni sono discordi, secondo alcuni esso sarebbe stato determinato dalla differenza rilevante tra le offerte governative per il settore del pubblico impiego rispetto alle aziende nazionalizzate, secondo altri i dirigenti sindacali dei funzionari pubblici avrebbero evitato di impegnarsi troppo nei confronti del governo temendo così di rafforzarlo o di assumersi responsabilità troppo pesanti e difficilmente accettabili dalla base. È probabile che le due interpretazioni non vadano disgiunte, in ogni caso i prossimi mesi mostreranno se prevarrà l'intenzione di combattere una battaglia puramente salariale, o se invece prevarrà la tendenza ad uno scontro di carattere più squisitamente politico.

4.2. Nantes: il 1° sciopero dopo i contratti di progresso.

Se nel settore pubblico la Francia non sembra, pur tra mille contraddizioni, sperimentare una sorta di pace sociale e la lunga lotta dei minatori di Faulquemont lo ha dimostrato, anche nel settore privato sempre più dure si fanno le battaglie sociali. Una vicenda che ha richiamato su di sé per lungo tempo l'attenzione dell'opinione pubblica è stata senza dubbio lo sciopero di 6 settimane portato avanti dai lavoratori metalmeccanici delle officine Battignolles a Nantes. Il conflitto esplose nel mese di gennaio quando la direzione propose un aumento salariale pari al 2,33% mentre le organizzazioni sindacali ne reclamavano uno del 4,33%. In seguito di fronte alla combattività dei lavoratori la piattaforma sindacale unitaria (CFDT, CGT e FO) si è andata articolando su tre punti: un aumento di 53 centesimi per ora per adeguare i salari di Battignolles a quelli degli altri metallurgici di Nantes ed un'evoluzione eguale tra salari degli impiegati e degli operai, una accelerazione dell'accordo sulla mensilizzazione dei salari operai da completarsi in un anno invece che in tre. Dopo una serrata di tre giorni, su proposta della CFDT e con l'avviso con-

trario della CGT gli operai hanno effettuato una grande manifestazione davanti alle porte riaperte delle officine. Infine la direzione offriva un aumento globale dell'11,33%, pagava i giorni di serrata, revocava i licenziamenti già dichiarati e riduceva di un'ora alla settimana l'orario di lavoro. I risultati della lotta non sono perciò trascurabili, anche se alcuni punti, come l'allineamento salariale rispetto alle altre officine e l'accelerazione della mensilizzazione non sono stati raggiunti. Sembrerà strano che si sia illustrato con tanti particolari le vicende di un'impresa di poco più di 2.000 addetti, ma la sua importanza sta nell'eco che ha sollevato nell'opinione pubblica e soprattutto sulla rottura del clima di pace sociale che andava stabilendosi in Francia.

4.3. Minacce di sciopero nella Ruhr.

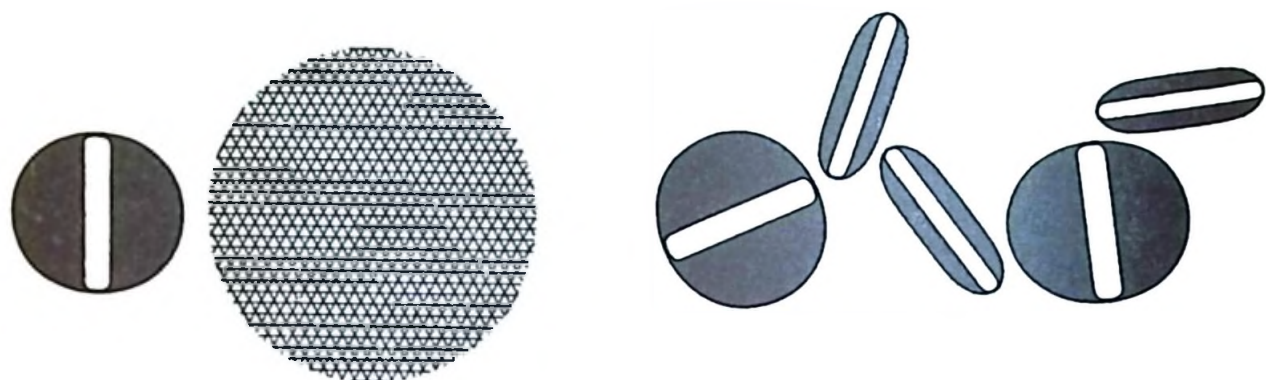
Anche nel bacino della Ruhr dove i conflitti sociali sono ormai solo nei ricordi delle vecchie generazioni qualcosa comincia a muoversi. La direzione dell'A. G. Ruhs Kohle, il grande holding sostenuto dal denaro pubblico che continua ad andare avanti in perdita per la non competitività del carbone di fronte alle altre fonti di energia, si è trovato a dover affrontare la dura opposizione dei consigli di fabbrica (Betriebsräte) del tutto inattesa dopo più di 20 anni di « collaborazione ». I consigli di fabbrica come è noto, svolgono in Germania una funzione di contrattazione aziendale ed il tentativo della direzione del grande complesso (186.000 dipendenti) era quello di esautorare in parte questi organi costituendo delle istanze di colloquio con i lavoratori in cui tre o cinque membri in loro rappresentanza avrebbero dovuto essere eletti dai circa 5.000 impiegati direttivi. Questa mossa è stata definita un attacco alla solidarietà del personale dai sindacati e i 1.500 membri dei consigli di fabbrica delle 52 miniere hanno deciso di lottare contro questa misura. Il direttore generale Kurke

ripiegava allora sulla costituzione di cosiddetti « gruppi di studio » dichiarando che la loro costituzione aveva solo carattere funzionale e non avrebbe intaccato i diritti di rappresentanza dei consigli. Ma anche questa proposta di compromesso ha trovato la ferma risposta dei sindacati che hanno addirittura minacciato uno sciopero in tutto il gruppo. Sembra infatti che dietro la A. G. Ruhrzohle ci sia la BDA (la confindustria tedesco-occidentale) e che la manovra sarà in seguito tentata in altri settori, questa manovra è resa d'altro canto più credibile dalle oscure minacce provenienti dall'esecutivo su una limitazione dei poteri contrattuali.

4.4. I metalmeccanici italiani e francesi e le società multinazionali.

Un problema di grande importanza per il movimento sindacale soprattutto per quanto riguarda il settore industriale è il sorgere di grandi compagnie multinazionali che con le loro strategie continentali e mondiali sono in grado di eludere il controllo e vanificare a lungo termine il potere che i sindacati si sono conquistati con la lotta a livello nazionale. In principio la lotta avrebbe potuto essere inquadrata nell'ambito delle internazionali di categoria dei vari settori produttivi. Purtroppo però per mancanza di peso politico, per inerzia o anche per la divisione in blocchi contrapposti che ancora affligge il sindacalismo internazionale, queste strutture non riescono a tenere il passo con i tempi. Salvo alcune eccezioni (i chimici, la struttura europea della FIOM ecc.) nessuna di esse è riuscita a concludere molto contro questi colossi, e nessuna senza eccezioni è riuscita ad elaborare ed a mettere in atto una strategia alternativa. È chiaro che un settore come questo presenta difficoltà estremamente ardue, ma è anche naturale che sempre più fitti si facciano tra le federazioni nazionali i contratti per rimediare a questo vuoto di iniziative. Durante i primi giorni di marzo si è avuto a Roma

un incontro tra le federazioni metalmeccaniche italiane e quelle della CGT e della CFDT francesi per esaminare le prospettive di una strategia comune su questi problemi. Come si vede mancava a questo incontro la federazione metalmeccanici di FO, il cui segretario generale Saval ha rifiutato, pur amando, come si sa, fare visite in Italia, di partecipare per la presenza della CGT e della CGIL. I metalmeccanici italiani e francesi hanno raggiunto l'accordo su un documento che dopo aver sottolineato l'esigenza di autonomia e di democraticità delle organizzazioni sindacali indica alcuni impegni concreti e cioè: « azioni di solidarietà reciproca con azioni concrete (rifiuto dello straordinario, sostegno attivo) ogni qualvolta lo esiga la lotta nell'altro paese », « costituzione di comitati sindacali di coordinamento » per le imprese dei due paesi tra cui esistono processi di fusione o di concentrazione o accordi di collaborazione, seminari per i militanti su problemi specifici. Il documento rappresenta pur nella sua concretezza qualcosa di non completamente nuovo, già in altre occasioni sono stati conclusi infatti accordi di questo tipo, il problema è che essi hanno dato luogo finora ad episodi di collaborazione sporadici che solo di rado hanno prodotto i risultati sperati. Resta il problema fondamentale di un quadro strategico alternativo rispetto alle linee di sviluppo produttivo di questi centri di potere che agiscono al di sopra di ogni controllo, quadro strategico che può nascere solo dall'abbandono di certi pregiudizi e da una maggiore attenzione da parte dei sindacati industriali ai problemi spesso trascurati della realtà internazionale.





la politica dei gruppi *

Nel 1968 in occasione delle elezioni politiche e di un più vasto movimento politico europeo, sono improvvisamente saliti alla ribalta una innumerevole quantità di associazioni denominati « gruppi spontanei » o « gruppi del dissenso » o « gruppi di base » ecc.

Il fenomeno sembrava nuovo, e in parte lo era o per lo meno acquistava un maggiore rilievo per la nuova situazione politica, ma in realtà maturava già da almeno una decina di anni e si poteva ricollegare anche a forme più antiche di partecipazione politica extra-partitica.

Questa ricerca sociologica è stata realizzata proprio tra il 1968 e parte del 1969 tra quei gruppi politici non legati a vere e proprie istituzioni o che non si auto-definivano avanguardie di nuovi partiti.

Questi gruppi censiti sono quindi « associazioni » politico-culturali aventi per lo più carattere locale e non di élite nazionale.

L'indagine è stata svolta soprattutto secondo il criterio di una ricognizione sistematica di questi gruppi, non solo sulla ricostruzione del dibattito ideologico. Lo spirito della ricerca sociologica è quello di seguire da vicino l'oggetto dell'analisi, non ricollegando i dati del fenomeno a problematiche teoriche preesistenti, le rare interpretazioni scaturiscono dall'indagine documentaria stessa.

Essa cerca di stabilire quindi se queste forme di partecipazione politica sono il segno di una crisi dell'attuale assetto politico nella realizzazione delle sue finalità o mettono in discussione anche la funzionalità e la

* F. Ferraresi, A. L. e G. Ferraresi, B. Manghi, F. Rositi, *La politica dei gruppi*, ed. Comunità, Milano, 1970, L. 3.200.

legittimità delle istituzioni stesse; se i gruppi «spontanei» hanno soprattutto una matrice cattolica rifacentesi al processo per l'ingresso dei cattolici sulla scena politica laica o se investono anche nuovi movimenti laici e marxisti; in che misura sono composti da giovani e di quali classi sociali, inoltre quanti sono, se di preferenza in zone industrializzate, in città o in paesi e in quali tipi di città ecc.

La documentazione è molto vasta, resa ancora più valida e viva dalla trascrizione di intere interviste di vari gruppi.

I sociologi e i ricercatori sociali che hanno compiuto questa indagine, collaborano anche alla rivista *Quest'italia*; questo lavoro è stato promosso dal Centro Studi della Fondazione Adriano Olivetti.

classi e generazioni *

Il progresso tecnologico delle società alto-industriali sta modificando la struttura della società, tanto che non sono più sufficienti le analisi e le soluzioni marxiste per capire e risolvere i nuovi conflitti di classe, di cui il « maggio francese » e quello « americano » per l'invasione della Cambogia, ne sono un significativo esempio.

La conoscenza scientifica socializzandosi è intervenuta ad alterare i tradizionali rapporti di classe, unendosi agli altri fattori del processo produttivo: capitali, risorse naturali, lavoro.

* F. Alberoni, *Classi e generazioni*, ed. Il Mulino, Bologna, 1970, L. 2.500.

Secondo Alberoni per il controllo di questo nuovo fattore è iniziata una lotta di classe, violenta, come tutte le lotte combattute per il possesso dei fattori di produzione. Ma questa lotta si nasconde dietro il conflitto delle generazioni, poiché la distribuzione della conoscenza avviene soprattutto nella scuola che si rivolge ai giovani e la ribellione di questi per il modo diseguale con il quale viene distribuita, può sembrare un conflitto generazionale.

Allo sviluppo delle forze produttive non corrisponde la ristrutturazione delle relazioni di produzione, soprattutto della divisione sociale del lavoro, così il declassamento aumenta per un maggior numero di classi sociali, ma anche per tutti i giovani, relegati nelle scuole per più anni possibili.

Il tempo libero stesso non è più occasione di arricchimento vitale, ma strumento di emarginazione di giovani, vecchi, donne e non qualificati; così l'etica della società dei consumi, storicamente intesa, sta andando in frantumi.

La lotta politica ha assunto un volto nuovo e si inasprisce sempre più, per la sua risoluzione — secondo l'autore — appare dominante il problema di una nuova divisione sociale del lavoro.

sulle società precapitalistiche *

In questo volume sono raccolti gli estratti scelti dalle opere, alcune delle quali poco conosciute, dei tre grandi iniziatori del socialismo scientifico, riguardanti l'analisi delle società precapitalistiche.

* Marx, Engels, Lenin, *Sulle società precapitalistiche*, pref. di M. Godellier, ed. Feltrinelli, Milano, 1970, L. 2.800.

Pubblicare questi brani ora, significa, come dice M. Godelier nella prefazione: « ... scoprire un Marx misconosciuto che denuncia senza equivoci la contraffazione dogmatica che, per tutta un'epoca, passò per marxismo ».

La conoscenza degli scritti meno noti, alcuni pubblicati soltanto negli anni '50 e « riletti » con attenzione intorno agli anni '60, hanno gettato luce su molti frammenti di opere di Marx, Engels e Lenin rimasti fino ad allora semisconosciuti e incompresi.

Leggere questi brani, uniti nel libro ad altri delle opere maggiori, dimostrano l'importanza che lo studio delle società precapitalistiche ha avuto nella formazione del pensiero marxista, infatti la conoscenza di queste forme di società sta alla base delle critiche all'economia borghese.

Quest'opera quindi è un valido strumento per lo studio e la comprensione dello sviluppo del pensiero socialista, presentando, prima di tutto, le radici storiche dalle quali sono partiti Marx ed Engels per giungere alla formulazione delle loro teorie.

La vasta prefazione di M. Godelier serve come raccordo ai vari testi e soprattutto ricostruisce il quadro generale della ricerca marxista e la problematica che l'argomento ha suscitato tra tutti gli studiosi.



osservatorio

CRITICA SOCIALE

Rivista quindicinale del socialismo fondata da Filippo Turati

Esce il 5 e il 20 di ogni mese

SOMMARIO DEL N. 9 - 5 MAGGIO 1971

Questo numero è di 32 pagine - Un fascicolo L. 200

LA CRITICA SOCIALE: 25 Aprile - 1° Maggio.

ALESSANDRO COLETTI: *Socialismo e divorzio.*

BRUNO WOLFLER: *L'emigrazione dal sud ancora quella di dieci anni fa?*

PIER CARLO MASINI: *Il socialismo democratico in una nuova prospettiva.*

FRANCESCO GOZZANO: *Dopo la partita di « ping-pong ».*

BRUNO KALNINS: *Il programma della opposizione democratica nell'Unione Sovietica.*

AUGUSTO VALENTE: *Conseguenze del dicembre polacco in Romania.*

FRANCO BERNABÉ: *I guai del comunismo austriaco.*

EDUARD MÄRZ: *Schumpeter e Marx (II).*

LUCIANO PELLICANI: *Il partito come divinità.*

F. GRAZIANO: *La lotta contro la poliomielite non ammette soste.*

DOCUMENTI

La rassegna dei libri: (L. Rovati; G. Cofrancesco; A. Vuleri; A. Reitano; G. Vaccari; Lector; R. Colapetra).

Milano, Foro Bonaparte n. 24, tel. 80.63.19 - Conto corrente postale n. 3/8225 - Abb. annuo: Italia L. 4.000; Estero L. 6.000.

STUDI ECONOMICI E SOCIALI

Rivista di vita economica del Centro Studi « G. Toniolo » - Pisa

Comitato scientifico: GINO BARBIERI, GUIDO MENEGAZZI,

GIUSEPPE MIRA, VITAGLIANO ROVIGATTI

Direttore responsabile: ROMANO MOLESTI

SOMMARIO DEL N. 1-2 - 1971

FLAMINIO PICCOLI: *Problemi economici e finanziari delle aziende a partecipazione statale: La creazione di società europee.*

GUIDO MENEGAZZI: *L'orientamento della rivoluzione economico-sociale cristiana.*

RAYMONDO SPAZZI: *Per una nuova comunità internazionale.*

NOTE E RASSEGNE

ROMANO MOLESTI: *Di alcuni aspetti del concetto di utilità nelle dottrine economiche.*

SILVIO TRUCCO: *Lo sviluppo economico e sociale dei Paesi africani: La Sierra Leone.*

Il problema delle società finanziarie regionali.

L'attività dell'Ente per le Tre Venezie. Produttività e tecnologia.

Direzione, redazione, amministrazione: Piazza G. Toniolo 2, 56100 Pisa - Redazione di Milano: Via Podgora 2, tel. 708043 - Redazione di Verona: Via Garibaldi 17 - Abbonamento annuo L. 3.000, c.c.p. n. 22/15146.

NOTE AZIENDALI

Collegamenti diretti fra le Borse del mondo.

Incontro in Baviera sull'informatica delle Banche.

Prospettive monetarie dell'economia Nord-Americana.

Tecnica di avanguardia nelle Centrali di oggi.

Contratto di ricerca tra l'IMI e il Nuovo Pignone.

Finanziamenti agevolati per impianti antinquinamento.

L'Ente Minerario Siciliano e la Provincia di Enna.

Le crociere turistiche della Società «Adriatica».

*La politica creditizia delle Banche pa-
vesi.*

RECENSIONI

ADESSO

È in edicola il 1° di ogni mese - L. 200

SOMMARIO DEL N. 64 - APRILE 1971

EDITORIALI

Centrosinistra, sinistra, sindacati e riforme - Tempi stretti per la casa.

INTERNI

FERDINANDO VENTRIGLIA: *Tassi di interesse e ripresa produttiva - Non basta il credito.*

Come nasce il nuovo piano.

ARTURO BARONE: *Confindustria - L'auto-critica che Lombardi non ha fatto.*

CESARE ZAPPULLI: *Fondi comuni di investimento - Come scompare una riforma.*

P. V.: *Montedison - Se la fibra è forte...*

ARTURO GISMONDI: *Una petroliera carica di inflazione.*

VIERI POGGIALI: *Piccola industria - «Smo-bilitiamo, signori, e che Dio vi assista...».*

Finanziamento pubblico dei partiti - Grazie, ci pensa lo Stato.

FAUSTO DE LUCA: *Partiti e società - Verso la società della disaffezione?*

ARMANDO MALIN: *Cinema - Come uscire dalla crisi.*

Un fondo per l'ENEL.

ENRICO NOBIS: *Politiche aziendali - Non basta chiederlo solo agli operai.*

A. F.: *Città - Trappole per bambini.*

Alternativa metano.

Autostrade - La Caserta-Nola-Salerno.

ESTERI

CEE-Gran Bretagna - *Waterloo contro Giovanna d'Arco.*

PAOLO CALZINI: *Economia sovietica - Il piano cuscinetto.*

RUBRICHE

Osservatorio - Indicatori economici - Informazioni aziendali.

Direzione e redazione: Via Brenta 13, 00198 Roma, tel. 844.95.65 - 844.57.96. Abbonamenti: un anno (12 fascicoli) Italia lire 2.200, Estero lire 3.400. Vaglia bancario o postale o versamenti sul conto corrente postale n. 1/18551 intestato a: Editoriale Nuove Cronache Italiane, Roma.

È in vendita nelle librerie

POLITICA ED ECONOMIA

Rivista bimestrale del CESPE

SOMMARIO DEL N. 2-3 - ANNO II - MARZO 1971

EUGENIO PEGGIO: *Le società multinazionali e la sinistra europea.*

Una documentazione del CeSPE su:

— La presenza del capitale straniero in Italia.

— La presenza all'estero dei gruppi italiani.

Un ampio studio del Partito comunista britannico, *Alcuni aspetti delle società internazionali.*

PHILIPPE HERZOG: *Nuovi sviluppi dell'internazionalizzazione del capitale.*

Una documentazione del Partito comunista francese, *I monopoli francesi nel processo di concentrazione mondiale.*

LUDWIG MULLER: *Un'azione comune contro il potere dei monopoli.*

Una serie di note di documentazione del Partito comunista tedesco su:

— L'espansione internazionale dei monopoli tedeschi.

— I monopoli stranieri nella RFT.

— Il grado di concentrazione monopolistica nella RFT.

— I monopoli tedeschi e l'industria bellica.

Sintesi degli interventi dei delegati dei partiti comunisti di Spagna, Belgio, Paesi Bassi, Danimarca, Norvegia, Finlandia, Grecia, alla Conferenza di Londra.

Il numero contiene inoltre:

l'editoriale di FERNANDO DI GIULIO:

Per le riforme, l'ora della verità; un dibattito tra Andreatta, Lombardini, Peggio e Scalfari su Il libro bianco della spesa pubblica.

PAOLO CINANNI: *L'emigrazione in Europa.*

GIUSEPPINA COZZI: *L'unione economica e monetaria europea.*

GIAN FRANCO POLILLO: *I contrasti sul problema del petrolio.*

M. KALECKI e T. KOWALIK: *La politica delle riforme.*

Note - Rubriche e Rassegne.

Abbonamento L. 5.000 - Sostenitore (Obbligatorio per gli Enti Pubblici nazionali e le Società per azioni) L. 20.000 (Estero L. 10.000) - Un fascicolo L. 1.000 (Estero L. 1.700) - Arretrato L. 1.500 (Estero L. 2.200) - *Cumulativo*: Politica ed Economia + Rinascita L. 11.500 anziché 12.500 - Versamenti sul c/c postale n. 1/43461 intestato a: S.G.R.A. S.r.l. Via dei Frentani, 4 - 00185 Roma.

Gli abbonati riceveranno in regalo una stampa a colori di Renato Guttuso.

Pubblicità: S.G.R.A. Via dei Frentani, 4 - 00185 Roma.

STORIA CONTEMPORANEA

Rivista trimestrale di studi storici

SOMMARIO DEL N. 4 - ANNO I - DICEMBRE 1970

ADOLFO PEPE: *La costituzione della Confederazione Generale del Lavoro e il PSI.*

GIUSEPPE MAIONE: *Il biennio rosso: autonomia e spontaneità operaia contro le organizzazioni tradizionali (1919-1920).*

SIMONA COLARIZI: *Le leghe contadine in Puglia nel primo dopoguerra.*

FERDINANDO CORDOVA: *Le origini dei sindacati fascisti.*

BRUNO UVA: *Gli scioperi dei metallurgici italiani del marzo 1925.*

Summaries.

Indice dell'annata.

Direzione: Prof. Renzo De Felice, Via A. Cesari 8, 00152 Roma - Amministrazione: Società editrice il Mulino, Via Santo Stefano 6, 40125 Bologna
Escono quattro numeri all'anno, di cui uno speciale a tema, per circa 1000 pagine complessive. Fascicoli normali: L. 2000 ognuno. Fascicolo speciale: secondo le dimensioni. Abbonamento annuo: L. 7500 (estero L. 8000).

TERZO MONDO

*Rivista trimestrale di studi, ricerche e documentazioni
sui paesi afro-asiatici e latino-americani*

diretta da UMBERTO MELOTTI

SOMMARIO DEL N. 11 - ANNO IV - MARZO 1971

COMMENTI

GIAMPIERO COTTI-COMETTI: *Vietnam, Cambogia, Laos: il loro fronte e il nostro.*

SAGGIO

UMBERTO MELOTTI: *Marx e il Terzo Mondo (II): considerazioni sulla storia della Cina e della Russia alla luce del concetto marxiano di modo asiatico di produzione.*

CONVEGNO

MARIO AGLIERI-RINELLA: *Il servizio volontario come partecipazione critica per lo sviluppo di comunità.*

ROSALBA TERRANOVA: *Il volontariato per i paesi di nuova indipendenza.*

GIOVANNI SARPELLON: *Ruolo del volontario nel contesto sociale.*

NOTE

LEONE IRACI: *Divario, termini di scambio e struttura economica.*

PAOLO BRERA: *Alcuni dati sui contadini cinesi.*

DIBATTITO

a cura di U. MELOTTI: *Sviluppo, rivoluzione e incontro delle culture (II).* interventi di Ettore De Giorgis, Umberto Cerroni, Giorgio Borsa.

CINEMA

SALVATORE SIGNORELLI: *La rassegna Marsala - Terzo Mondo.*

RECENSIONI

GIAMPAOLO CALCHI NOVATI: *La Tanzania per approssimazione.*

PIERFRANCO MALIZIA: *«Le Americhe Nere» di Roger Bastide.*
Archivio per il razzismo - Attività.

Redazione e Amministrazione: via G. B. Morgagni, 39 - 20129 Milano, Italy - Questo numero: L. 900 - Abbonamenti 1971: L. 3.500 - Offerta speciale ai lettori di questa rivista: tutti gli arretrati completi 1968, 1969 e 1970 + abbonamento 1971 L. 9.800 - Versamenti sul ccp 3/56111 intestato a «Terzo Mondo» - Abonnement/Subscription/Suscripción: U.S. \$ 6 - Un exemplaire/Singles copies/Numero avulso: U.S. \$ 2 by bank or money orders.

QUADERNI DI AZIONE SOCIALE

SOMMARIO DEL N. 2-3 - 1971

TAVOLA ROTONDA

I lavoratori per una nuova politica dei servizi sociali.

MARIA FORTUNATO: *Servizi sociali e partecipazione popolare.*

ANTONIO MACCARONE: *Il ruolo degli enti locali.*

MARIO CORSINI: *Una politica di riforma.*

GIUSEPPE MARTON: *I diversi livelli di intervento.*

Il dibattito: *Gustavo Lunardi, Franco Foschi, Antonio Tramacere, Livio Labor, Romano Paci, Marisa Cinciari Ro-*

dano, Ugo Albrigoni, Maria Lalomia, Agostino Greggi, Luigi Badiali, Francesco Santanera, Enrica Ferrario, Maria Fortunato.

STUDI

Delegati di reparto anic-scr-pcbi ravenna - il costo del trasporto.

GIOVANNI MONTAGNI: *Movimento operaio e fase costituente della regione: lo statuto della regione veneta.*

NOTE E COMMENTI

ALBERT DETRAZ e EDMOND MAIRE: *Perché crediamo all'autogestione.*

L'IMPRESA

LI/ED Divisione Editoriale della FIUNIVER
Fondazione Industria-Università

10126 Torino, via Ventimiglia 115 - Telefono 633.000
Corrispondenza: Casella postale 226 Ferrovia

SOMMARIO DEL N. 2 - 1971

FERRER-PACCES: *Il lungo viaggio dei dirigenti da Milano a Pechino - Le tre sfere del dirigente.*

ARNALDO BAGNASCO: *L'emarginazione del manager.*

ROBERTO ARTIOLI: *Uno scenario sul cambiamento organizzativo.*

LUIGI CAIELLI: *L'incentivazione economica dei dirigenti.*

DARKO BRATINA: *La danza per la pioggia: i laureati fra la contestazione e l'industria.*

TINA DE CASTRO: *Donna e/o dirigente: un dilemma ancora valido?*

M. DUCCESCHI: *Psicologia generale e sociale.*

G. M. ROSSIGNOLO: *L'industria automobilistica nell'economia italiana: un'analisi input-output.*

EZIO BATTISTEL: *Un Taylor per i colletti bianchi.*

ALFRED FRISCH: *I fattori psicosociali della produttività.*

Abbonamenti per un anno (6 numeri) a L'IMPRESA: L. 6.000 - Abbonamento cumulativo a L'Impresa e Ratio (6+2 numeri): L. 8.000.

Versamenti a mezzo del c. c. postale n. 2/44971 intestato a:
L'Industrialista, Via Ventimiglia 115, 10126 Torino

Turismo, tempo libero e circolazione stradale

Una politica del turismo e del tempo libero deve proporsi alcuni obiettivi intermedi in rapporto a quello finale, che è naturalmente il miglior livello di vita dei lavoratori.

Gli *obiettivi intermedi* riguardano: la « difesa » del tempo libero dei lavoratori, una sempre più ampia e generale fruizione dei beni culturali e di quei beni e servizi che sono volti al recupero delle energie fisiche ed alla difesa della salute; lo sviluppo dell'attività turistica come attività economica, e l'incremento del movimento turistico estero nei confronti dell'Italia, la cui importanza, ai fini della bilancia dei pagamenti, è ben nota (è appena il caso di ricordare che, nella scala delle partite correnti, la voce turismo estero è al secondo posto dopo le esportazioni di beni, per una somma che, nel 1969, ha toccato circa i 700 miliardi di lire).

Economia del benessere e utilità sociale.

Sappiamo che la trattazione dei problemi *del turismo e del tempo libero*, entro gli schemi dell'analisi economica presenta molte difficoltà « poiché i fenomeni ad essa attinenti sono strettamente condizionati dalla distribuzione dei redditi, dai modelli di comportamento del consumatore, e dai giudizi di valore circa il benessere sociale ».

A parte i limiti, ben noti, della teoria dell'economia del benessere, e la particolare difficoltà di stabilire una correlazione univoca tra benessere economico e benessere sociale in base a tale teoria, la complicazione del problema nasce anche dal fatto che « la materia prima della produzione di servizi ricreativi è spesso fornita da risorse naturali (aria, acqua, ambienti paesaggistici) che per l'economia dovrebbero essere considerati *beni liberi* e che, solo in quanto divengono oggetti di appropriazione privata, trovano espressione parziale in prezzi di mercato e diventano una componente del reddito nazionale » come afferma il documento ISVET n. 31.

Tuttavia è chiaro che, anche nella misura in cui quelle risorse rimangono allo stato di beni liberi, esse continuano a fornire servizi ricreativi, e le relative « soddisfazioni » dovrebbero, a rigore, far parte del reddito nazionale.

Per concludere questo cenno teorico, ricorderemo che secondo l'analisi marginale « nulla si può dire sui beni che è socialmente utile produrre, né sul modo in cui il reddito dovrebbe essere ripartito fra i consumatori », e che occorre pertanto, uscire dalle proposizioni dell'economia marginalista (secondo cui il sistema dei prezzi di mercato è la guida migliore per l'ottima allocazione delle risorse e per l'ottima distribuzione dei beni) e fondarci su di un criterio di valutazione dell'utilità sociale. Il discorso appare particolarmente pertinente quando si sia in presenza di economie e diseconomie esterne, che non si manifestano in prezzi di mercato, e quando si rendono necessari « espliciti criteri di scelta che vanno dalla conservazione del patri-

monio ecologico, urbanistico, artistico, alla funzione pubblica di indicazione di standards, cui si devono uniformare anche gli analoghi servizi privati».

Da questo discorso generale derivano chiare conseguenze sul piano della programmazione e dell'assetto territoriale, anche e soprattutto in ordine ai problemi di cui ci occupiamo ed a quelli che abbiamo definiti gli *obiettivi intermedi* di una politica del turismo e del tempo libero; ed è per questo che lo abbiamo premesso alle nostre considerazioni sul tema specifico delle incidenze del traffico e della circolazione stradale in questo campo.

Piani settoriali e turismo.

D'altra parte proprio nella logica, per così dire, « marginalista », in cui si è mossa la nostra economia negli ultimi decenni, si sono prodotte clamorose contraddizioni derivate dalla settorialità dei programmi di intervento, dalla mancanza di un ordine preciso di priorità e così via; gli esempi potrebbero essere particolarmente numerosi, anche in considerazione dell'ultimo di quelli che abbiamo definito « obiettivi intermedi », e cioè l'incremento dell'attività turistica come attività economica e sviluppo del movimento turistico degli stranieri diretto verso l'Italia.

Ad esempio quando si sono progettati o si progettano grandi trafori alpini, sono state valutate le conseguenze reali di essi sulle correnti turistiche provenienti dall'estero? E soprattutto si è considerato in quale misura questi nuovi elementi di attrazione avrebbero sottratto correnti ad altre regioni dell'arco alpino o avrebbero provocato un maggiore « drenaggio » di correnti turistiche spinte dalle nuove infrastrutture ad attraversare altri paesi, come ad esempio la Svizzera? E nella formulazione dei piani autostradali si è tenuto conto — o si è tenuto conto nella giusta misura — di quello che, in termini di movimento turistico, si finiva col sottrarre ad alcune regioni attraversate dagli assi autostradali senza che si creassero contemporaneamente adeguati canali capillari che aumentassero l'effettiva accessibilità di zone turisticamente valide? E si sono valutate le conseguenze del sistema autostradale sulle caratteristiche ambientali e sulle tendenze all'accentramento di insediamenti anche di attività turistiche in zone già congestionate?

Il problema è assai rilevante, dal momento che soprattutto il turismo straniero si fonda ormai in grande misura sui transiti stradali. Si deve infatti ricordare che nel 1969, su un totale di 31.201.700 stranieri entrati in Italia, ben 23.810.300 (e cioè il 76,31%) sono entrati attraverso i transiti stradali, di fronte ai 4.500.000 circa entrati per ferrovia (14,28%), ai 2.500.000 per aereo (7,8%), ed al mezzo milione per via mare (1,4%).

Per valutare lo sviluppo del turismo straniero « su strada » negli ultimi 20 anni, dobbiamo ricordare che nel 1950, rispetto al movimento totale esso rappresentava solo il 50%. Nello stesso periodo la quota su ferrovia è passata da quasi il 40% a poco più del 14%. A questo ha naturalmente contribuito, da un lato, il ben noto incremento della motorizzazione privata in tutta l'Europa Occidentale (nei



In Italia ancora oggi i segnali sorgono in pittoresco disordine, con cartelli di varie grandezze intramezzati e confusi da una pioggia di pubblicità commerciali che mascherano le informazioni più importanti... Nelle foto sopra: Rimini e sotto, Bari (i segnali di indicazione sono a sinistra dietro il semaforo).



paesi del Mercato Comune circolavano circa 43 milioni di automezzi all'inizio del 1970, e nell'intera Europa circa 79 milioni, di cui 64 milioni di autovetture) e dall'altro, dallo sviluppo della rete autostradale italiana, seconda in Europa dopo quella della Germania Occidentale, e che è di circa 4.000 Km. (per la precisione 3.906 al 31 dicembre del 1970), sul totale di 10.800 Km della rete autostradale dei paesi della Comunità Europea.

Resta il fatto che non siamo in grado di valutare nei particolari quale tipo nuovo di distribuzione del movimento turistico estero le autostrade abbiano determinato in Italia, anche se è da condividersi l'affermata finalità di portare il turismo di massa più lontano, e cioè nel Mezzogiorno e farcelo restare più a lungo.

Sulla questione del turismo straniero in rapporto alle attrezzature stradali ed al traffico, occorre accennare ad altri problemi, quali: l'organizzazione dell'assistenza turistica e meccanica lungo la rete stradale ed autostradale, il miglioramento della segnaletica stradale e di quella turistica in particolare, una ben più rigida disciplina della pubblicità stradale, soprattutto in rapporto alla sicurezza della circolazione ed alla difesa dell'ambiente e del paesaggio.

I turisti e la segnaletica.

È indubbio che i turisti, siano essi nazionali come stranieri desiderano, percorrendo le strade, essere orientati: nulla di più deludente che arrivare ad una intersezione e non sapere quale direzione prendere per la mancanza dei preziosi segnali di indicazione.

Sotto un certo aspetto sono più importanti proprio questi ultimi segnali che non quelli di pericolo o di prescrizione. La segnaletica di pericolo, certo, è indispensabile, ma nella misura che le strade migliorano ed i pericoli vengono eliminati, anche i segnali di pericolo scompaiono. Resta invece immutata ed anzi esaltata la esigenza di essere orientati sulle direzioni da prendere.

Sulle autostrade, ad esempio, non ci sono, praticamente, che segnali di indicazione: grandi anzi grandissimi preavvisi di uscita, messi per tempo e ripetuti 2 o tre volte per dar modo ai conducenti ad alta velocità di prendere per tempo le loro decisioni ed evitare l'elemento sorpresa.

Cosa accade, infatti, quando la segnaletica di direzione e di destinazione è scarsa, illeggibile, mancante del tutto, o tanto piccola da non essere visibile per tempo? I conducenti arrivano alle intersezioni senza sapere da che parte andare, rallentano compiono manovre in extremis spesso contraddittorie, quando addirittura non sono costretti a fermarsi per consultare la carta stradale e chiedere informazioni ai passanti.

Tutto ciò provoca rallentamenti, perplessità ed anche manovre di forte intralcio e spesso di pericolo.

È stato dimostrato che la razionale segnaletica di indicazione accelera il traffico e lo rende più sicuro e spedito proprio perché elimina dubbi ed incertezze.

In Italia ancor oggi i segnali sorgono in pittoresco disordine, con cartelli di varie grandezze, disposti a varie altezze ed intramezzati o

confusi da una pioggia di pubblicità e di messaggi commerciali e privati che mascherano le informazioni più importanti. Queste « foreste segnaletiche » e questi « carnevali pubblicitari » eretti proprio nelle intersezioni devono oramai scomparire per dar luogo a razionali « gruppi segnaletici » ordinati, privi, di fianco e sullo sfondo, di qualunque interferenza pubblicitaria.

Ogni intersezione dovrà avere il suo « angolo della segnaletica di indicazione » nel quale gli appositi gruppi conterranno in ordine le varie informazioni sulle autostrade (a fondo verde), sulla viabilità ordinaria (a fondo blu), sulle città (a fondo bianco), turistiche (a fondo giallo). La selezione operata dai colori favorisce il più rapido reperimento della informazione desiderata.

Particolarmente importante appare poi, anche ai fini turistici, l'applicazione di moderni piani di circolazione nelle maggiori città, in rapporto alla difesa dei centri storici e degli ambienti urbani, alla valorizzazione dei nostri tesori artistici e culturali, ed alla protezione dall'inquinamento atmosferico. E per quanto riguarda il traffico urbano è senz'altro nell'interesse dell'incremento turistico un arresto del declassamento del trasporto pubblico collettivo, ed un miglioramento dei servizi di taxi, che devono essere portati al livello di quelli delle maggiori città straniere.

Ma del problema del traffico urbano, in particolare nei centri storici parleremo più ampiamente in seguito.

Infine dobbiamo sottolineare l'urgenza di migliori connessioni stradali tra gli aeroporti ed i grandi centri di attrazione turistica (nel 1969 abbiamo avuto un numero di arrivi ai transiti aereoportuali di 2.450.900 stranieri, con circa 20.000 voli charter, oltre che con i normali servizi di linea): è noto che, soprattutto per quanto riguarda l'aeroporto intercontinentale di Fiumicino, si usa spesso, e non a torto, affermare che ci vuole meno tempo per arrivare da Londra a Fiumicino che da Fiumicino al centro di Roma.

Traffico e tempo libero urbano.

Di grande rilievo sono ormai i problemi della circolazione stradale e, in particolare, del traffico urbano in rapporto alla « difesa del tempo libero ».

Come è noto si usa una distinzione convenzionale tra *tempo libero feriale* e *tempo libero festivo*; quest'ultimo, a sua volta, si usa distinguere in *tempo libero di « week-end »* e *tempo libero di « vacanza »*, con cui si intende ogni periodo di vacanza, sia estiva che invernale, di durata più ampia dei normali « fine-settimana ». Inoltre gli studiosi del problema usano anche distinguere il *tempo libero « out-door »* e quello *« in-door »* (teatri, cinema, ecc.). In questa nomenclatura rientra anche, quindi il *turismo interno* con tutti i problemi connessi alle vacanze, alla loro distribuzione nell'arco dell'anno, ecc.

Il discorso principale, a proposito della connessione fra il traffico e il tempo libero, è quello che riguarda il cosiddetto *tempo libero urbano*.

« È in città – afferma il sopracitato documento dell'ISVET – che il tempo libero diventa problema sociale di vaste dimensioni; negli

ambienti rurali o nei piccoli centri esso si presenta sempre con molte sporre». A sua volta il tempo libero urbano può essere distinto, sedente contrasto con la povertà culturale dei contenuti di cui può disporre». A sua volta il tempo libero urbano può essere distinto, secondo due diverse modalità d'impiego, in tempo libero *spicciolo* e tempo libero *all'aperto*.

Per *tempo libero spicciolo* si intende quello che, nel corso di una giornata feriale, risulta libero dall'attività lavorativa: ora è evidente che nelle grandi aree metropolitane, congestionate come sono quelle italiane, l'utilizzazione e l'organizzazione dei tempi prima e dopo il lavoro e durante l'eventuale interruzione pomeridiana, sono possibili solo se le condizioni ambientali della residenza, del luogo di lavoro dell'organizzazione del traffico, non obblighino a sacrificare *tutto* questo tempo nello spostamento e nel trasporto.

I piani della circolazione e del traffico delle grandi aree urbane, anche con estensione regionale (si pensi al problema dei pendolari), dovrebbero quindi essere ormai concepiti non tanto e non solo in rapporto allo scorrimento dei mezzi di trasporto (individuali e collettivi), quanto piuttosto alla *media temporale degli spostamenti* e soprattutto di quelli effettuati per ragioni di lavoro cui occorre dare un *netto valore prioritario*.

Il problema, dunque, della formulazione dei piani suddetti non si limita più alle questioni affrontate a livello di ingegneria del traffico, e nemmeno a quello dell'organizzazione dei trasporti, ma si estende a questioni che sono decisamente «a monte». Queste coinvolgono, naturalmente, l'assetto del territorio e il rapporto tra insediamenti residenziali ed industriali, le reti di collegamento tra «i punti di attrazione» ed anche l'organizzazione della vita cittadina, gli orari di lavoro, la distribuzione delle ferie durante l'anno e così via. Per affrontare quindi seriamente la formulazione di un piano del traffico così come abbiamo indicato, occorre un approfondimento di numerosi problemi, per conoscere la realtà da cui si parte e per formulare adeguate proposte di soluzione: si tratta di eseguire le cosiddette *indagini sul traffico* con i metodi proposti dalle tecniche più avanzate della ricerca operativa e delle scienze statistiche e previsionali.

Per fornire subito un esempio indicativo della situazione delle nostre maggiori città, ricorderemo i risultati (per quanto riguarda i tempi medi degli spostamenti) della Indagine sul traffico, condotta a Roma per iniziativa della Amministrazione Comunale, appunto con i metodi cui abbiamo accennato, tra il 1963 e il 1966.

Questi dati sono particolarmente impressionanti in quanto si riferiscono ad una indagine «Origine-Destinazione» che fu condotta soltanto sugli spostamenti dei residenti nel Comune (non riguardava cioè gli spostamenti dei numerosi pendolari provenienti dagli altri comuni del Lazio).

Risultò, dunque, che i tempi più elevati degli spostamenti di persone, sia per quanto riguarda quelli che avvenivano su mezzo pubblico, che quelli che avvenivano su mezzo privato erano i tempi degli spostamenti per *ragioni di lavoro*» e per il «*ritorno a casa*»; anzi, nel caso degli spostamenti con mezzo pubblico, questi ultimi risultarono addirittura superiori alla media generale degli spostamenti, che fu calcolata in 36 minuti circa.

I tempi rilevati erano di 41 minuti per il « lavoro » e di 44 per il « ritorno a casa » per quanto riguarda gli spostamenti effettuati su mezzi pubblici, e, rispettivamente, di 29 e 32 minuti per quanto riguarda quelli effettuati su mezzo privato. In pratica, dunque, i lavoratori di Roma, che per i propri spostamenti pendolari quotidiani si servivano di mezzo pubblico consumavano in media circa *un'ora e trenta minuti* del proprio tempo libero negli spostamenti e ben *tre ore* nel caso di andata e ritorno a metà giornata. Anche se l'indagine non



Queste foreste segnaletiche, questi carnevali pubblicitari devono ormai scomparire.

è stata ancora aggiornata, si può ritenere che tale tempo sia aumentato rispetto ai rilevamenti eseguiti tra il 1963 ed il 1966.

A formare questa media concorrono, naturalmente, gli addetti ad aziende ubicate nel centro di Roma, per i quali molto spesso (come è stato calcolato da un'altra indagine particolare) il tempo globale degli spostamenti per ragioni di lavoro, supera addirittura le *due ore quotidiane* senza considerare l'eventuale « andata e ritorno » a metà giornata.

D'altra parte agli 85 minuti di media per gli spostamenti su mezzi pubblici, corrispondono i circa 60 minuti per gli spostamenti su mezzo privato: considerando la maggior usura nervosa ed il maggior rischio connessi, in genere, all'esercizio della guida, non si può certo dire che tale spostamento risulti più vantaggioso ».

La situazione in ordine al problema del tempo libero, risulterà poi molto più pesante, considerando quale sia il tempo medio dello spostamento richiesto per ragioni di « svago » e per « acquisti ». In media tali spostamenti sono risultati di circa 35 minuti, per cui un lavoratore che, oltre a recarsi al lavoro, volesse nella stessa giornata feriale anche effettuare un acquisto, o svolgere una vera e propria attività di svago, dovrebbe, in media, impiegare circa 165 minuti nei soli spostamenti rinunciando, naturalmente, a tornare a casa per l'ora del pranzo. Quasi tre ore impegnate solo negli spostamenti annullano chiaramente ogni possibilità di organizzazione individuale del tempo libero e di un suo impiego utile ai fini di un recupero di energie fisiche o di un accrescimento culturale.

Nei complessi calcoli effettuati recentemente per definire da un punto di vista economico, *i costi della congestione*, non si è considerato quali siano le diseconomie derivanti dal progressivo depauperamento e deterioramento del capitale « uomo » nelle condizioni di vita urbana facilmente individuabili attraverso le cifre che abbiamo sopra riportate. Troppo spesso ci comportiamo nei confronti dell'uomo così come ci comportiamo nei confronti dei cosiddetti « beni liberi » che la natura pone a nostra disposizione e che noi oggi consumiamo in modo tale da avvicinare paurosamente la prevista « catastrofe ecologica ».

Il calcolo più ovvio dei costi della congestione viene effettuato moltiplicando per la media del costo del lavoro, i tempi « supplementari » impiegati nel trasporto, rispetto ad una media ideale degli spostamenti, nel caso che potessero essere utilizzate le effettive prestazioni dei mezzi a disposizione. Dai tempi di spostamento che abbiamo riportato, si può desumere che un lavoratore a Roma, impiega in un anno almeno 50 giornate lavorative (oltre 15 giornate effettive) per gli spostamenti di lavoro nel caso di due soli spostamenti pendolari.

Tenendo conto che su un totale di circa 3.400.000 spostamenti quotidiani di persone, che si effettuano a Roma, circa 2.500.000 sono quelli che si effettuano per ragioni di lavoro e per il relativo « rientro a casa », calcolando che *ogni spostamento* si effettua, in media, in oltre 40 minuti, abbiamo un totale di tempo corrispondente in termini di valore di ore lavorative, a circa 1 miliardo di lire al giorno, e quindi ad oltre 300 miliardi di lire all'anno.

Data la bassa valutazione media delle ore lavorative impiegata in questo calcolo, dobbiamo concludere che si può considerare di almeno

300 miliardi l'anno il costo della congestione a Roma solo per quanto concerne gli spostamenti per ragioni di lavoro e senza riguardo, come si è accennato, al costo del deterioramento del capitale umano.

Comunque queste cifre, riportate su scala nazionale, rappresentano un costo dell'ordine di migliaia di miliardi l'anno: qualora si riuscisse ad impostare una politica del traffico che, anche attraverso investimenti dell'ordine di centinaia di miliardi, comprimesse le diseconomie derivanti dalla congestione delle aree urbane, il rapporto « costi-benefici » risulterebbe dunque, sempre favorevole.

Non è questa la sede per approfondire nei dettagli gli indirizzi che dovrebbero guidare un completo piano del traffico in una grande area urbana, ma ci sembra che risulti assolutamente evidente, da quanto si è detto, *la necessità che questi piani vengano concepiti ed applicati nelle nostre maggiori aree urbane anche in rapporto ai problemi del tempo libero ed alla tutela dei lavoratori, di cui ci occupiamo.*

Vogliamo solo ricordare alcune proposte formulate in base ai risultati della citata indagine sul traffico di Roma, che più direttamente riguardano l'organizzazione delle attività cittadine e quindi gli orari di lavoro. Si tratta soltanto di un elemento di un possibile piano del « traffico » ma certo di un elemento non secondario.

Partendo dalla considerazione che, in particolare, gli spostamenti « per motivi di lavoro e quelli per il « ritorno a casa » rappresentano la quota maggiore di tutti gli spostamenti che si effettuano a Roma nel corso di una giornata (circa il 78%) e che nelle ore di punta soprattutto rappresentano la quota più elevata (70% circa tra le 7 e le 8 del mattino, 90% circa tra le 7 e le 8 della sera) si propone una sistemazione più logica, per quanto riguarda quei problemi degli orari, che da tempo sono stati risolti in molte metropoli straniere; e in particolare:

1) orari continuati, in modo da evitare le ore di punta nel centro della giornata e rendere *continuativo* il tempo libero a disposizione dei lavoratori;

2) anticipo delle operazioni di distribuzione delle derrate ai rivenditori nella notte o nelle primissime ore del mattino, in modo da evitare la coincidenza di queste operazioni con le ore tipiche degli spostamenti per ragioni di lavoro;

3) sfalsamento degli orari di apertura e chiusura di alcune grandi categorie di esercizi commerciali e dei grandi magazzini, ottenendo in tal modo, sia uno sfalsamento degli orari di spostamento degli addetti relativi, sia una maggiore possibilità per i lavoratori degli altri settori di effettuare acquisti nel loro tempo libero;

4) revisione degli orari di numerose attività sociali (biblioteche, mostre ecc.) per renderle accessibili ai lavoratori.

La proposta citata in effetti si spinge oltre e noi la riportiamo soprattutto allo scopo di indicare tutto un settore che dovrà essere approfondito anche se i singoli temi in cui si articola dovranno, logicamente essere maturati soprattutto attraverso una dialettica tra i sindacati e gli enti locali. Riportiamo testualmente dal libro di P. L. Saggorea: « Il traffico a Roma »: « Taluni problemi connessi allo sfalsa-

mento degli orari delle attività cittadine – soprattutto per una più equilibrata distribuzione del traffico nei vari giorni della settimana o del mese – potrebbero essere risolti attraverso accordi riguardanti le cause e le motivazioni degli spostamenti. Ad esempio: *a)* distribuzione delle retribuzioni con sfaldamento dei giorni tra le diverse categorie; *b)* nel caso si giungesse ad una generalizzazione della settimana corta, distribuzione della seconda giornata festiva in giorni diversi, a seconda delle categorie, con un sistema tale da poter far usufruire tutti in modo equilibrato del vantaggio dei due giorni festivi continuativi; *c)* distribuzione delle vacanze nell'arco dell'intero anno, secondo accordi per categorie e con sistemi equilibratori adeguati; *d)* scadenze tributarie, creditizie, amministrative, distribuite nel tempo (con il sistema delle lettere dell'alfabeto o dei numeri di targa ecc.). Questi temi possono essere affrontati solo attraverso accurati studi previsionali e risolti con apposite Conferenze cittadine periodiche nelle quali dovrebbero essere rappresentate tutte le categorie e dalle quali dovrebbero essere redatti programmi per lo meno biennali ».

CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

DAL 1823 A PRESIDIO DEL LAVORO E
DELL'ECONOMIA DELLA REGIONE • 371
DIPENDENZE • TUTTE LE OPERAZIONI
ED I SERVIZI DI BANCA



**tutte
le operazioni
di banca**

Per chi vuole di più

Una macchina per scrivere completa, forte e facilmente trasportabile: a chi deve mettere su carta i fatti del proprio lavoro, a chi ha bisogno di una macchina personale per scopi professionali, a chi vuole un oggetto di durata e di prestigio, Olivetti suggerisce la Studio 45.

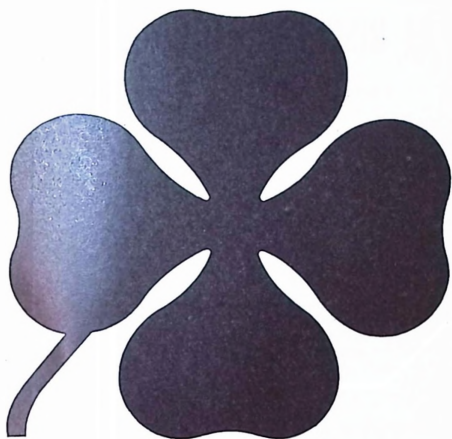
Ha tutti i principali servizi di una macchina da ufficio: per esempio l'incolonnatore e il regolatore del tocco, il capoverso automatico e il selettore del nastro a tre posizioni che consente anche la preparazione di matrici per duplicatori. Ma al tempo stesso dimensioni e peso sono di poco superiori a quelli di una comune portatile.

La valigetta, di particolare robustezza e leggerezza, è stata progettata per contenere tutto il necessario per scrivere: macchina e valigetta costituiscono dunque un insieme integrato, un vero posto di lavoro portatile, che si chiama appunto Olivetti Studio 45.



Olivetti Studio 45

ALFA ROMEO
WME



Un successo industriale e commerciale
a livello mondiale.

Negli ultimi cinque anni:
incremento medio annuo delle immatricolazioni
in Italia di tutte le marche: 4,2.

Alfa Romeo: 13,1.

Incremento medio annuo
esportazioni autovetture italiane: 14,6.

Alfa Romeo: 24,8.

Nel 1975 l'Alfa Romeo e l'Alfa Romeo - Alfasud
produrranno 500.000 autoveicoli.

CASSA DI RISPARMIO DI TORINO

Fondata nel 1827

Sede Centrale: Torino - Via XX Settembre, n. 31

*182 Dipendenze in Piemonte
e nella Valle d'Aosta*

★

Tutte le operazioni ed i servizi di banca
alle migliori condizioni

★

Banca Agente per il Commercio
dei cambi e delle valute

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

NUOVO TRATTATO DI DIRITTO DEL LAVORO

DIRETTO DA

L. RIVA SANSEVERINO e G. MAZZONI

In 3 volumi

Vol. I. *Diritto Sindacale*. 1971. 8°, pp. XX-684.
Rilegato [01-3460] L. 11.000

INDICE. — *Parte prima: L'autonomia sindacale.* — I: L'organizzazione sindacale. — UBALDO PROSPERETTI, *La libertà sindacale.* — MARIO GRANDI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale.* — VALENTE SIMI, *Partecipazione del sindacato a funzioni pubbliche.* — II: Il contratto collettivo di lavoro. — GIUSEPPE SUPPES, *Funzione del contratto collettivo.* — GUIDO ZANGARI, *Contenuto del contratto collettivo di lavoro.* — VALENTE SIMI, *L'efficacia del contratto collettivo.* — *Parte seconda: L'autotutela sindacale.* — I: La risoluzione delle controversie di lavoro. — CECILIA ASSANTI, *La conciliazione sindacale delle controversie individuali di lavoro.* — ROSARIO FLAMMIA, *L'arbitrato.* — ALDO ARANGUREN, *Le controversie collettive.* — II: L'autotutela diretta. — GIUSEPPE PERA, *Lo sciopero e la serrata.*

Vol. II. *Il Rapporto di Lavoro*. 1971. 8°,
pp. XX-816. Rilegato [01-3461] L. 13.000

INDICE. — GIUSEPPE D'EUFEMIA, *Costituzione del rapporto.* — RENATO CORRADO, *Il lavoratore nell'organizzazione dell'impresa.* — FRANCO GUIDOTTI, *La retribuzione.* — LUCIANO SPAGNUOLO VIGORITA, *Responsabilità dell'imprenditore.* — GIORGIO BRANCA, *Conservazione del rapporto.* — MATTIA PERSTANI, *La tutela dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto.* — CARLO SMURAGLIA, *Indisponibilità e inderogabilità dei diritti del lavoratore.*

Il volume III, che tratta la *Previdenza Sociale*,
è d'imminente pubblicazione.

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

Elenco e prezzi dei periodici "CEDAM" 1971

- 1) « Acta Isotopica » (trimestrale) Rivista di medicina e biologia nucleare: prezzo di abbonamento per l'Italia L. 6.000. Estero L. 10.000.
- 2) « Archivio di Filosofia » (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 6.000. Estero L. 8.000.
- 3) « Diritto e Pratica Tributaria » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 16.000. Estero L. 16.000.
- 4) « Economia & Lavoro » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 4.000. Estero L. 5.000.
- 5) « Giornale degli Economisti e Annali di Economia » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 7.000. Estero L. 9.000.
- 6) « La Comunità Internazionale » Rivista trimestrale della Società Italiana per l'Organizzazione Internazionale: prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 12.000.
- 7) « L'Indice Penale » (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 6.000. Estero L. 7.000.
- 8) « Rendiconti del Seminario Matematico dell'Università di Padova » (semestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 12.000. Estero L. 13.000.
- 9) « Rivista di Diritto Civile » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 11.000.
- 10) « Rivista di Diritto Processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 7.000. Estero L. 9.000.
- 11) « Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro » (semestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 10.000.
- 12) « Rivista di diritto internazionale privato e processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 7.000. Estero L. 9.000.
- 13) « Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali » (mensile): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 9.000. Estero L. 10.000.
- 14) « Sophia » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 3.000. Estero L. 6.000.

ABBONAMENTI NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

Condizioni generali di abbonamento ai periodici "CEDAM"

L'abbonamento è annuo e si rinnova tacitamente per l'anno successivo se non viene disdetto entro il mese di novembre, con lettera raccomandata.

La semplice reiezione di fascicoli non può essere considerata come disdetta.

Il canone di abbonamento deve essere pagato anticipatamente. In caso contrario la Casa si riserva la facoltà di interrompere l'invio dei fascicoli.

I pagamenti devono essere effettuati direttamente alla Casa in Padova oppure ai suoi incaricati muniti di speciale delega, che rilasceranno ricevuta sui moduli recanti il marchio Cedam e numerati progressivamente.

Ai correntisti con pagamento rateale si accorda l'addebito in conto della quota di abbonamento con aumento del 20% sul prezzo fissato.

L'abbonamento importa, agli effetti legali, elezione di domicilio in Padova presso la Casa Editrice.

L'ultimo fascicolo di ogni anno si invia ai soli abbonati in regola coi pagamenti. Agli altri si spedisce contro assegno, gravato delle spese.

ANNO XXIX (Nuova Serie) PUBBLICAZIONE BIMESTRALE

UNIVERSITÀ COMMERCIALE LUIGI BOCCONI

GIORNALE
DEGLI ECONOMISTI
E
ANNALI DI ECONOMIA

diretti da GIOVANNI DEMARIA

COMITATO DIRETTIVO

GUSTAVO DEL VECCHIO - GIUSEPPE UGO PAPI

Abbonamento annuo:
Italia L. 6.000 - Estero L. 8.000

ABBONAMENTI PRESSO LE MIGLIORI LIBRERIE E NOSTRI AGENTI

Recentissima:

GIUSEPPE SUPPIEJ

FONTI PER LO STUDIO
DEL
DIRITTO SINDACALE

LEGGI, CONVENZIONI INTERNAZIONALI, SENTENZE,
PROPOSTE DI LEGGE, CON INTRODUZIONI ESPLI-
CATIVE E DI COORDINAMENTO

Seconda edizione. 1970. 8°, pp. 293. [01-3463] L. 3.200

INDICE. — *Parte prima: Ordinamento vigente.*
— I: L'organizzazione sindacale. — II: L'auto-
nomia sindacale. — III: I mezzi di lotta sinda-
cale. — *Parte seconda: L'attuazione dei principi*
costituzionali. — *Introduzione:* Osservazioni e
proposte del C.N.E.L. sull'attuazione degli arti-
coli 39 e 40 della Costituzione. — I: Sull'attua-
zione dell'art. 39 della Costituzione. — II: Sul-
l'attuazione dell'art. 40 della Costituzione. —
Conclusioni.

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

Recentissima:

LUISA RIVA SANSEVERINO

DIRITTO DEL LAVORO

UNDICESIMA EDIZIONE RIVEDUTA ED AGGIORNATA

1971. 8°, pp. XII-550 [01-3556] - L. 6.000

INDICE. — *Bibliografia generale.* — *Introduzione:*
Il diritto del lavoro nell'ordinamento italiano. —
I: Il diritto del lavoro. — II: Le fonti del diritto
del lavoro. — *Parte Prima: Statica del contratto di*
lavoro. — I: Il lavoro. — II: La retribuzione. —
III: Il contratto di lavoro. — *Parte seconda: Dina-*
mica del contratto di lavoro. — I: Formazione del
contratto. — II: Posizione del lavoratore. — III: Po-
sizione del datore di lavoro. — IV: Durata e sospen-
sione del contratto di lavoro. — V: Cessazione del
contratto di lavoro.

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

Recentissima:

GIORGIO BRANCA

**LA SOSPENSIONE
NELLE VICENDE
DEL
RAPPORTO DI LAVORO**

1971. 8°, pp. 146

[01-3574] - L. 2.100

INDICE. — I: Conservazione del contratto e sospensione del rapporto di lavoro. — II: La sospensione del rapporto. Individuazione della fattispecie. — III: La sospensione come vicenda del rapporto.

Recentissima:

MATTEO DELL'OLIO

LA PRESTAZIONE DI FATTO DEL LAVORO SUBORDINATO

(PUBBLICAZIONI DELL'ISTITUTO DI DIRITTO PRIVATO
DELL'UNIVERSITÀ DI ROMA. VOLUME IX)

1970. 8°, pp. VIII-262 [01-3275] - L. 4.000

INDICE. — I: Prestazione di fatto e contratto di lavoro. — II: La « negazione di effetto » all'invalidità del contratto. — III: Struttura e rilevanza giuridica della prestazione di fatto. — *Indice degli Autori.*

ALFREDO GALASSO

CONTRATTI DI CREDITO
E
TITOLI BANCARI

STUDI DI DIRITTO PRIVATO BANCARIO

1971. 8°, pp. 284

[01-3636] - L. 4.000

INDICE. — *Premessa.* — *Introduzione.* — *Contratti di credito.* — I: Contratti di credito in generale. — II: Capacità e legittimazione. — III: La fiducia. — IV: I contratti bancari di credito. — V: Il conto corrente bancario. — *Titoli bancari.* — I: La revoca dell'assegno bancario. — II: La restituzione della provvista nell'assegno circolare non trasferibile. — III: Precisazioni sul negozio di emissione dell'assegno circolare. — IV: I buoni fruttiferi. — *Indice analitico.*

PUBBLICAZIONI DELL'ISTITUTO
DI DIRITTO PRIVATO
DELLA FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

1. PINO AUGUSTO - *La eccessiva onerosità della prestazione.* 1952. 8°, pp. IX-193 (esaurito)
2. PINO AUGUSTO - *La tutela del legittimario.* 1954. 8°, pp. VII-166 (esaurito)
3. SUPPIEY GIUSEPPE - *La struttura del rapporto di lavoro.*
Volume I: 1957, 8°, pp. 145 (esaurito)
Volume II: 1963, 8°, pp. 161 [01-0818] L. 1800
4. PERSIANI MATTIA - *Il sistema giuridico della previdenza sociale.* 1960. 8°, pp. XI-356 (esaurito)
5. PERSIANI MATTIA - *Contratto di lavoro e organizzazione.* 1966. 8°, pp. X-343 [01-0811] L. 4000
6. PERSIANI MATTIA - *Saggio sull'autonomia privata collettiva.* (In corso di stampa) [01-3132]
7. GRASSELLI SERGIO - *Il lavoro a tempo parziale.* 1968. 8°, pp. XII-296 [01-3245] L. 4200
8. HERNANDEZ SALVATORE - *Posizioni non contrattuali nel rapporto di lavoro.* 1968. 8°, pp. XII-228 [01-3247] L. 3200
9. DELL'OLIO MATTEO - *La prestazione di fatto del lavoro subordinato.* 1970. 8°, pp. VIII-262 [01-3275] L. 4000
10. MARTONE ANTONIO - *Sulla validità ed efficacia dei licenziamenti individuali.* (In corso di stampa) [01-3274]
11. FERRARI ARMANDO - *Sindacati e pubblica amministrazione.* (In corso di stampa) [01-3626]
12. SPADA PAOLO - *La tipicità delle società.* (In corso di stampa) [01-3578]

Librerie presso le quali è in vendita la rivista

- Libreria F.lli Boffi
Via dei Martiri
15100 Alessandria
- Libreria Giuseppe Fogola
Piazza Cavour, 4
60100 Ancona
- Libreria Carlo Leprino
83100 Avellino
- Libreria Laterza & Figli
Via Dante Alighieri, 47
70121 Bari
- Libreria Adriatica
Via A. da Bari, 122
70122 Bari
- Libreria Patron
Via Zamboni, 26
40126 Bologna
- Libreria Internazionale Rizzoli
Via Rizzoli, 8
40125 Bologna
- Libreria Cocco
Via Manno, 9
09100 Cagliari
- Libreria Romeo Prampolini
Via V. Emanuele, 333
95124 Catania
- Libreria Vincenzo Muglia
Via Etnea, 134
95100 Catania
- Agenzia Libreria Franco Milella
Via Terranuova, 46
44100 Ferrara
- La Nuova Italia Bibliografica
Piazza Indipendenza, 29
50129 Firenze
- Libreria Marzocco
Via Martelli, 22
50129 Firenze
- Libreria Treves di Stefano
Roccatagliata Ceccardi
16121 Genova
- F.lli Bozzi
Via Cairoli, 2 ar
16124 Genova
- Libreria Nuova
Corso Amedeo, 103
57100 Livorno
- Libreria Adamo Di Pellegrini
Corso Umberto I, 32
46100 Mantova
- Libreria Dell'O.S.P.E.
Piazza Cairoli is. 221
98100 Messina
- Libreria Moderna
Piazza Ferretto, 1
30170 Mestre (Venezia)
- Libreria Degli Uffici
Via Moscovia, 10
20121 Milano
- Libreria Ulrico Hoepli
Via Hoepli, 5
20121 Milano
- Libreria Pirola
Largo Augusto, 1
20135 Milano
- Libreria Rizzoli
Galleria V. Emanuele, 79
20149 Milano
- Libreria De Simone F.lli
Via Benedetto Croce, 31
80134 Napoli
- Libreria Alfredo Guida & Figlio
Port'Alba, 20
80134 Napoli
- Libreria Treves di Leo Lupi
Via Roma, 250
80134 Napoli
- Libreria Dante delle L.I.R.
Quattro Canti di Città
90100 Palermo
- Libreria Angelo Draghi
Via Cavour, 7-9
35100 Padova
- Libreria Riccardo Zannoni
Corso Garibaldi, 4
35100 Padova

Libreria Giordano Pellegrini
Via 29 Maggio, 6
56100 Pisa
Libreria Lo Spettatore
Corso Cavour, 16
27100 Pavia
Libreria Galleria Del Libro
Via Nazionale, 246
00184 Roma
Libreria Internazionale Rizzoli
Galleria Colonna - Largo Chigi
00187 Roma
Libreria Comm. Angelo Signorelli
Via del Corso, 260
00188 Roma
Libreria Tombolini
Via IV Novembre, 146
00187 Roma
Libreria LISAC
Piazza Università
07100 Sassari
Libreria Monauni
Via Mancini, 141
38100 Trento
Libreria Editrice Arduini
Via Cigna, 37
10152 Torino
Libreria Luigi Druetto
Via Roma, 223/225
10121 Torino
Libreria G. Giappicelli
Via G. Verdi, 39/B
10124 Torino
Libreria Levrotto & Bella
Corso V. Emanuele, 28
10125 Torino
Libreria Internaz. Italo Svevo
Corso Italia, 22
34122 Trieste
Libreria Tarantola
Via V. Veneto, 20
33100 Udine
Libreria Universitaria
Calle Foscari, 3259
30126 Venezia

Libreria Guelfi & Barbato
Via Mazzini, 21
37100 Verona
Libreria Prof. M. Malipiero
Corso XI Settembre, 61
61100 Pesaro
Libreria Franceschetti
Portici Palazzo Comunale
62100 Macerata
Libreria N. Massimi
di D. Taddei
Corso Vittorio Emanuele, 23
63100 Ascoli Piceno
Libreria dell'Università
Via Gramsci, 25
65100 Pescara
Libreria Agenzia Ipadre
Corso Federico II, 53
67100 L'Aquila
Libreria Antonio Carlucci
Piazza Vittoria, 4
72100 Brindisi
Casa del Libro
Cav. Antonio Mandese
Via D'Aquino, 142
74100 Taranto
Libreria Cianflone
Corso Mazzini, 3/b
87100 Cosenza
Libreria Granillo & Arcidiaco
Corso Garibaldi, 435
89100 Reggio Calabria
Casa del Libro
Via Maestranza, 20-22
96100 Siracusa
Libreria Rinascita
Via delle Botteghe Oscure, 1/2
00186 Roma
Libreria Feltrinelli
Via del Babuino
00187 Roma
Libreria Internazionale Paesi Nuovi
Via Aurora, 33/35
00187 Roma
Libreria Feltrinelli
Via Cavour, 12
50129 Firenze



ERMANNONE LEINARDI

Nato a Pontedera (Pisa) l'8 Giugno 1933.

1956-57 - Espone le prime opere a carattere espressionista alla biennale di Nuoro.

1958-59 - Contribuisce al rinnovamento della cultura in Sardegna con mostre, dibattiti e partecipa ai primi gruppi d'avanguardia.

1960-62 - Opere astratto-geometriche con capitule e segni da colori vivaci, mediterranei. Tele di grandi dimensioni, dipinti murari, mosaici, studi e realizzazioni di tappeti ed arazzi di ordito sardo.

1963 - Periodo di indagine sul rapporto tra immagine e segno.

1964-65 - Opere di estremo rigore compositivo; bianco, grigio, nero, monotipi su carta e su tela. Lo spazio è protagonista assoluto e da esso emerge un segno che è anche immagine e caratterizza la sua opera: la lettera « O ».

1966 - Unitamente ai pittori V. Ugo, T. Casula, I. Utzeri fonda il gruppo « Transazionale » che viene presentato a Cagliari con un manifesto da Corrado Maltese.

1966 - Cagliari, Mostra del Gruppo Transazionale. Marsala, Premio Centozero (premiato). Torino, Studio di informazione estetica (collettiva). Termoli, XI Premio Castello Svevo (premio di gruppo).

1967 - Roma, Mostra del gruppo Transazionale.

1968 - Genova, Mostra del gruppo Transazionale.

1968 - Lascia il gruppo Transazionale e si trasferisce a Roma dove vive ed opera attualmente.

1969 - Roma, Personale alla Galleria « Il Segno » (immagini di una operazione). Macerata, Personale. Firenze, Collettiva di Grafica alla Numero. Roma, Collettiva di Grafica alla Galleria « Qui Arte Contemporanea ». Bologna, Museo Civico, proposta per una manifestazione incontro. Pistoia, Biennale Nazionale. Termoli, Premio Castello Svevo. Civitanova Marche, Grafica a confronto. Triennale dell'Adriatico. Venezia, Personale al « Canale ».

1970 - Milano, personale alla galleria « Cadario ». Ginevra, partecipa a « Il Mercato Arte 70 ».

N. 2 - MARZO-APRILE 1970 - Editoriale, G. Lauzi, *Il ruolo di classe dei metalmeccanici nel processo di unità sindacale*; Articoli, G. Lizzeri, *Progetto 80: una cattiva lezione di contabilità nazionale*; E. Bartocci, *Progetto 80: occasione per un ripensamento*; A. Forzoni, *Molti interrogativi a proposito del dollaro*; Note critiche, L. Iraci, *Gli atti salari limitano i consumi?*; A. Albanese, *La conferenza operaia del PCI: un'occasione mancata*; E. B., *Un tetto per i contributi sociali?*; G. L., *L'assemblea della Confindustria*.

N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1970 - Editoriale, V. Compagnone, *A proposito di un libro bianco*; Articolo, F. Cicchitto, *Il contratto del tessile*; Saggio, G. Mossetto, *Impresa e società: appunti sulla nuova strategia padronale*; Note critiche, A. De Angelis, *La scatola cinese dell'art. 16*; A. Z., *Governo e Governatore*; E. B., *Situazione produttiva e relazioni industriali*

N. 4 - LUGLIO-AGOSTO 1970 - Editoriale, E. B., *I metalmeccanici all'ultimo ostacolo*; Articolo, G. Lauzi, *La FIOM e la crisi del pluralismo sindacale*; Saggio, B. Veneziani, *L'autunno caldo dei braccianti*; Documentazione, A. Sacerdoti, *Viaggio attraverso il sindacalismo europeo*; Note critiche, A. Forzoni, *Il partito della svalutazione*; A. Triola, *I cambiamenti di struttura ed il settore terziario*.

N. 5 - SETTEMBRE-OTTOBRE 1970 - Premessa; Articoli, E. Bartocci, *Problemi sociali, rapporti di potere, iniziativa politica in Giacomo Brodolini*; F. Forte, *L'economia italiana nel pensiero di Giacomo Brodolini*; G. Giugni, *Esperienza politico-economica con Giacomo Brodolini*; L. Iraci, *Piena occupazione e sottosviluppo*; Documentazione, G. Brodolini, *Sindacati e Partiti in Italia (conferenza tenuta a Parigi il 14 aprile 1964)*; Id., *Discorso pronunciato al municipio di Avola (4 gennaio 1969)*; Id., *Discorso pronunciato alla 53ª Conferenza del BIT (11 giugno 1969)*.

N. 6 - NOVEMBRE-DICEMBRE 1970 - Editoriale, G. Lauzi, *Consigli di fabbrica: una scelta per l'unità sindacale*; Articoli, A. Golini, *Alcuni problemi attuali dell'emigrazione italiana*; M. Mari, *L'adattamento strutturale delle imprese europee alla dimensione del MEC*; Saggi, E. Bartocci, *La contrattazione collettiva nell'industria sovietica*; W. A. Lewis, *Le cause della disoccupazione nei paesi meno sviluppati e alcuni temi di ricerca*; Note critiche, C. Rizzacasa, *Le punte avanzate dell'unità sindacale*.

N. 1 - GENNAIO-FEBBRAIO 1971 - Editoriale, *Economia e lavoro cambia rimanendo fedele a se stessa*; Saggi, L. Iraci, *Note sull'economia del cambiamento tecnologico*; E. C. Brown, *Tradizione e mutamento nella politica del mercato del lavoro in Unione Sovietica*; Relazioni industriali, *Rapporti contrattuali in Italia*; La situazione sindacale nella Comunità Europea; Recensioni e schede, *Il movimento cattolico in Italia*; *Lotta e organizzazione di classe alla Fiat*; *Il posto della donna nella società degli uomini*; *Il marxismo, dopo Marx*.