

economia & lavoro

Anno V

Maggio-Giugno 1971

N. 3

DONALDO TARQUINIO

*Stagnazione con inflazione
nella relazione carli 1971*

GIORGIO BIANCO

La legge carr

FRANCESCO MOSSETTO

*Il conflitto sopito:
grande impresa
piccola impresa*

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia

*Le relazioni contrattuali
nella comunità europea*

e

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

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

economia & lavoro

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

anno V

maggio-giugno

n. 3

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 perio-
diche in cambio, i libri per recensioni (possibil-
mente 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: Com-
pagnia Internazionale Pubblicità Periodici - CIPP-
Via Pisoni 2 - 20121 Milano Tel. 652814/15/16 -
10122 Torino - Via Bertola 34 T. 5753. Rappresen-
tanze in tutta Italia.

Linotipia Veronese Fiorini - Verona.

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno V maggio-giugno n. 3

s o m m a r i o

EDITORIALE

- Oswaldo Tarquinio: *Stagnazione con inflazione nella relazione Carli 1971* 313

ARTICOLO

- Gino Bianco: *La legge Carr* 321

SAGGIO

- Gianfranco Mossetto: *Il conflitto sopito: grande impresa e piccola impresa* 341

RELAZIONI INDUSTRIALI

- Le relazioni contrattuali in Italia* (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 373

- Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea* (a cura di M. Sepi) 407

RECENSIONI E SCHEDE

- Lavoro e risparmio* 435

- Le origini del socialismo* 436

- Inghilterra: le briglie al sindacato* 437

- Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta* 438

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLE DE FOND

- O. Tarquinio: *Stagnation avec inflation dans le rapport Carli 1971* 313

ARTICLE

- G. Bianco: *La loi Carr* 321

Dans cet article l'auteur fait une analyse de la situation actuelle des rapports syndicaux en Angleterre, en élucidant surtout les motifs qui sont à la base de l'insuffisance de l'organisation syndicale en Grande Bretagne. En correspondance avec la crise économique persistante en Grande Bretagne, s'est répandu l'idée que l'action syndicale, et en particulier les mouvements de revendication non officiels étaient devenus intolérables pour le système économique du pays. En 1968 la Commission Donovan avait préconisé une réforme du système des relations industrielles sur des bases volontaires, mais les deux partis politiques ont répondu en proposant une législation. Contrairement au projet labouriste qui définissait des limitations mais aussi d'importants droits pour les syndicats, le projet de loi Carr tend à modifier l'équilibre de pouvoir aux dépens des syndicats. Cet article analyse et explique les causes et les buts de cette loi anti-syndicale.

ESSAI

- G. Mossetto: *Un conflit larvé: grandes entreprises et petites entreprises* 341

Dans cet essai, l'auteur tente une analyse théorique des contradictions qu'on peut relever aujourd'hui à l'intérieur du patronat. Il cherche ensuite à vérifier ses hypothèses expérimentalement en les mettant en rapport avec la situation italienne. L'auteur répond ainsi aux questions qu'on se pose de plusieurs côtés sur la validité de la conception que considère l'ensemble du patronat comme un monolithe, au delà de la opposition, parfois fictive, entre entreprises privées et entreprises publiques. L'auteur signale la cause d'un conflit latent — existant à l'intérieur même du patronat — dans l'opposition entre grandes, petites et moyennes entreprises, et il évalue la signification de ce conflit en termes actuels et en vu de développements futurs.

RUBRIQUES

- Relations contractuelles en Italie* (redigé par A. La Porta et D. Valcavi) 373

- Relations contractuelles dans la Communauté Européenne* (redigé par M. Sepi) 407

- RECENSIONS 435

summary

EDITORIAL

- O. Tarquinio: *Stagnation with inflation in the 1971 Carli Report* 313

ARTICLE

- G. Bianco: *The Carr Act* 321

In this article the author analyzes the present state of labour relations in Great Britain, with particular regard to the inadequacy of the English Trade Unions. With the persisting economic crisis in Great Britain, it has become a widely spread belief that the demands of the Trade-Unions, and in particular labour agitation which takes place outside the control of the unions, has become intolerable to the economic well-being of the country. In 1968 the Donovan Commission recommended a reform of the system of Industrial Relations on a voluntary basis, but both political parties responded with legislative projects. The act drawn up by the Labour Party set down limitations but also established important rights for the Trade-Unions; the Carr Act, on the contrary, tends to alter the balance of power to the disadvantage of the Trade-Unions. The article analyzes the motivations and the aims of this law which tends to curtail the power of the Trade-Unions.

ESSAY

- G. Mossetto: *A latent conflict: big and small corporations* 341

In this essay, the author attempts a theoretical analysis of the contradictions which are to be found today within the employers. The author then sets out to verify his hypotheses experimentally by referring them to the Italian situation today. In this way he gives an answer to the numerous questions which are being raised about the validity of the old concept that the employers is monolithic despite the sometimes fictitious opposition between private and publicly owned enterprises. The author singles out as the cause of the latent conflict within the class of business leaders the opposition between large, small and medium-sized corporations, and evaluates the significance of this conflict in terms of the present and future developments.

SURVEY

- Contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 373
Contractual relations in the European Common Market (by M. Sepi) 407

- BOOKS 435



stagnazione con inflazione nella relazione carli 1971

1. — *I commenti immediati alla relazione del Governatore della Banca d'Italia all'Assemblea dei Partecipanti hanno spesso rilevato incertezze ed oscurità nell'esposizione della situazione economica e nella diagnosi.*

Un più riflessivo esame della detta relazione, invece, permette di affermare che il Dr. Carli è stato quest'anno più chiaro ed esplicito di altre volte e, comunque, di quanto non sembri a prima vista. Egli questa volta espone la sua visione di fondo dei problemi economici del nostro tempo, anche se ciò fa con l'occhio di chi è addentro alle segrete cose della politica; per tale ragione la sua relazione è sembrata incerta e venata di scetticismo. Egli infatti non crede che il politico, non solo quello italiano, abbia voglia di imboccare una via di coerenza per problemi che non sono più di tecnica economica.

La relazione non fornisce una spiegazione esclusivamente riferita ai problemi economici italiani; parte alla lontana dalla situazione internazionale del mondo occidentale e fa discendere da questa anche la diagnosi della situazione italiana.

A dimostrazione dell'affermazione che il Governatore abbia voluto trattare quest'anno i problemi economici fondamentali dell'economia occidentale di oggi valga proprio il fatto che nella sua relazione non v'è

soluzione di continuità tra la trattazione dei problemi monetari internazionali e quella dei problemi interni alla nostra economia, che sono espressi con gli stessi toni e nella stessa chiave interpretativa.

Infatti il problema dei problemi è uno solo: l'inflazione nella stagnazione economica; sia all'interno che internazionalmente.

2. — *La spiegazione di Carli a questo problema dell'economia occidentale è che l'inflazione da costi, che si manifesta per la pressione salariale dei lavoratori organizzati su imprese accondiscenti perché convinte di poterli trasferire sui prezzi, avviene anche quando « la domanda effettiva non supera il potenziale produttivo ». Il che equivale a dire che la domanda complessiva risulta più bassa dell'offerta potenziale perché i costi sono molto alti; ovvero, gli aumenti di costi salariali non si trasformano in domanda effettiva.*

A tale spiegazione manca qualche passaggio logico. Infatti, come può avvenire che aumenti dei costi da lavoro tanto elevati quanti se ne verificano nei paesi occidentali (in Italia, circa il 23% nel 1970) non abbiano l'effetto di rialzare la domanda complessiva e quindi di permettere di utilizzare appieno il potenziale produttivo?

La spiegazione a tale apparente contraddizione ci sembra possa essere la seguente: la lievitazione dei prezzi riassorbe l'aumento monetario dei salari e quindi fa in modo che questo non si trasformi in domanda reale. Vale a dire che, data una domanda X , un aumento della massa salariale Y dovrebbe portare la domanda ad $X + Y$; ma v'è un aumento dei prezzi, poniamo anche

pari ad Y , che riporta la domanda ad X ($X + Y - Y$). Sembra anzi che possa avvenire che l'aumento dei prezzi superi l'aumento dei costi salariali, altrimenti non si spiegherebbe come vi possa essere una capacità produttiva stabile ma che diviene inutilizzata dopo il processo di aumento dei costi e dei prezzi.

Questa spiegazione può essere sostituita solo da un'altra; che gli aumenti di massa salariale vadano tesauroizzati; ma questo sembra difficile possa avvenire in misura tale da assorbire tutto l'effetto potenziale sulla domanda di un incremento di massa salariale; forse questa possibilità esiste, ma certamente entro limiti molto marginali.

3. — Ma qual'è la causa di un tale aumento dei prezzi? Anche questa causa non viene esplicitata; tuttavia ci sembra che possa essere facilmente chiarita. Le imprese non accettano riduzioni nei tassi di profitto; li ricostituiscono immediatamente attraverso l'aumento dei prezzi. Anzi, alcune di esse (soprattutto si possono considerare quelle commerciali) approfittano dell'aumento del costo di lavoro per ricostituire margini di profitto più ampi dei precedenti, mettendosi così al riparo da eventuali ulteriori rivendicazioni salariali.

L'azione di redistribuzione del reddito a favore del lavoro dipendente condotta attraverso aumenti salariali viene così annullata.

Conforta questo chiarimento il fatto che il Governatore, tra le difficoltà della nostra economia, non pone la scarsità dei margini di profitto e non spiega con tale scarsità il mancato avvio di una azione intensa di investimenti. Le difficoltà della nostra economia egli così

le elenca: « gli investimenti continuano ad apparire stagnanti, i consumi privati sembrano restare contenuti, l'attività edilizia prosegue nella discesa, la produzione industriale è diminuita, gli scambi con l'estero di merci e servizi presentano un saldo negativo ».

4. — *Di fronte a questa interpretazione dei mali delle economie occidentali si comprende come il Governatore mostri molto scetticismo verso i rimedi Keynesiani di stimolo alla domanda attraverso maggiore liquidità o attraverso provvedimenti fiscali.*

Infatti le alternative di azione per risollevare la domanda che si intravedono nella relazione sono due: stimolo alla domanda attraverso credito facile e incentivi fiscali; politica dei redditi.

La prima alternativa viene indicata dal Governatore come quella che può risollevare la domanda e quindi stimolare il processo produttivo ma che non frena il processo inflazionistico; anzi lo accelera e lo rimette in moto nella logica consumistica della nostra società.

Ciò spiega la contraddizione che sembra cogliersi nella relazione quando si affrontano le proposte governative di sgravi fiscali; il Governatore infatti mostra dapprima perplessità circa tali proposte e poi, a pagina seguente, sembra accettarle.

Non v'è contraddizione. C'è solo l'avvertimento che tali provvedimenti non servono ad eliminare la causa del tipo di processo inflazionistico mostrato ed interpretato.

Se si deve muovere l'economia a strappi, si facciano pure questi provvedimenti; ma la stagnazione è solo rinviata di poco e il processo inflazionistico continuerà;

questo sembra chiaramente affermare il Governatore.

V'è da aggiungere qualcosa alle perplessità esplicitate dal Governatore circa questi provvedimenti: che una fiscalizzazione degli oneri sociali tende ad accrescere i margini di profitto, che non sono la causa della recessione attuale, in quanto ricostituiti attraverso gli aumenti dei prezzi; che gli incentivi agli investimenti non servono se la capacità produttiva delle imprese è e resta inutilizzata. Infatti non si investe se non si hanno buone prospettive di vendita che facciano prevedere all'imprenditore la necessità di ampliare la capacità produttiva delle imprese.

Nella scelta tra le due alternative il Governatore sembra quindi optare per la politica dei redditi. Ma questa è unilaterale perché, in pratica, contiene i salari ma non può controllare i profitti o, comunque, è conservatrice perché al meglio può solo contenere i salari ed i profitti entro i margini di aumento della produttività, facendo crescere entrambi allo stesso tasso di incremento; essa cioè tende a mantenere intatta la distribuzione del reddito tra fattore lavoro e fattore capitale, mentre v'è nella società occidentale una richiesta, che le rivendicazioni sindacali sottolineano, a modificare tale distribuzione del reddito, i poteri che la determinano e la logica efficientistica e tecnocratica che ne deriva. Sono queste istanze sociali che danno l'impressione al Governatore, a chiusura della relazione, che ci si trovi di fronte ad una « decadenza del sentimento di disciplina sociale ».

La politica dei redditi è sì una risposta valida alle cause del processo di inflazione e stagnazione che si

va verificando nei paesi occidentali, ma non è una risposta a queste istanze sociali.

5. — *V'è una terza alternativa che il Governatore non ha considerato. Quella di dare risposta alle istanze sociali, e soprattutto alla richiesta di una politica piú equa di redistribuzione del reddito, attraverso la predisposizione di beni e servizi sociali, di uso collettivo, che aumentino il tenore di vita di tutti i cittadini in misura reale e ne migliorino le condizioni civili di vita nonché la partecipazione di essi alla vita politica e sociale del paese. In breve, di porre con fermezza ed immediatezza in atto la politica delle riforme.*

Questa dell'accrescimento della soddisfazione dei fabbisogni dei lavoratori attraverso servizi e beni sociali è la linea che propongono le forze di sinistra ed i sindacati.

Può essa fermare la rincorsa prezzi-salari? Certamente sí. Ma v'è un neo. La politica delle riforme significa impegnare di piú la finanza pubblica; e attraverso il deficit pubblico può rinvigorire il processo inflazionistico. Questa obiezione sembra si possa cogliere implicitamente nella relazione del Governatore.

Intanto siamo in un momento in cui la domanda scarsa rispetto alla capacità produttiva può essere risolta solo dalla spesa pubblica. Si colga questa occasione.

Tuttavia, una finanza pubblica cronicamente in deficit crescente non può non preoccupare per gli effetti inflazionistici futuri.

Allora occorre qualificare la spesa pubblica, in quanto il disavanzo pubblico italiano è in larga parte da

attribuire ad inefficacia nell'azione e ad inefficienza nei servizi pubblici.

Pertanto, innanzitutto le riforme sul tappeto devono avere come vincoli l'efficacia dell'azione che con esse si vuole svolgere e l'efficienza dei servizi, ovvero i costi economici delle azioni e dei servizi che vanno riformati.

Di poi occorre considerare che un inefficiente apparato tributario è causa dello stesso deficit pubblico. Tale apparato non dovrà solo essere efficiente ma trasformarsi in un sistema che svolga un' incisiva azione di redistribuzione del reddito che sola può rendere soddisfacente quella che si svolge con la spesa. E qui v'è l'occasione della riforma tributaria, già approvata da un ramo del Parlamento, che non deve essere sciupata in un puro mutamento di etichette.

In ultimo, ed in occasione del prossimo programma quinquennale, va riconsiderata dal punto di vista dell'efficacia e dell'efficienza tutta la spesa pubblica, quella già legiferata come quella da impostare in fase legislativa per il prossimo quinquennio.

In un'azione coerente di questo genere può essere trovata la via d'uscita al processo inflazionistico come al decadere della disciplina sociale.

6. — *Si avrà questo coraggio di coerenza da parte dei politici? Questo sembra il dubbio essenziale del Governatore per una tale alternativa. Probabilmente per questo motivo egli mostra preferenze per la politica dei redditi; ma anche questa richiede una accettazione politica dei sindacati che non sembra realistico ipotizzare.*

Tuttavia il dubbio di Carli circa la volontà di coerenza

nella politica delle riforme è legittimo; noi, se si pensa alle reazioni che ad una effettiva politica di riforme (si veda l'esperienza ultima per la casa) sono venute dagli ambienti conservatori nell'ambito dell'attuale coalizione governativa, ne dubitiamo insieme a lui.

Il problema vero è nella lotta che si svolge (e non solo in Italia) per il mantenimento o il rovesciamento dell'attuale assetto redistributivo, dell'attuale meccanismo di accumulazione di capitale. Ad esempio, la rendita fondiaria deve permanere o essere abolita, evitando uno dei costi della vita (il costo della casa e il fitto) che, come afferma lo stesso Governatore, è uno dei piú importanti elementi che provocano la richiesta di aumenti salariali? È questo della rendita uno dei casi piú chiari della lotta fra classi sociali che si svolge in Italia e che coinvolge problemi di redistribuzione del reddito come di meccanismo di accumulazione; ma non è il solo.

Si capisce, quindi, perché il Governatore sembra essere elusivo; egli lascia alle forze politiche la risposta dopo avere chiarito che la situazione non richiede sollievi momentanei e dopo avere avvertito che il problema è generale e riguarda le strutture su cui si fondano le economie occidentali. Non è piú, pertanto, una questione di strumenti tecnici anticongiunturali.

OSVALDO TARQUINIO



la legge carr

Premessa.

È quasi un luogo comune l'osservazione secondo cui una caratteristica distintiva, rispetto alle esperienze di altri paesi, della contrattazione collettiva in Inghilterra è ch'essa deve ben poco alla legge e alla magistratura del lavoro. Inoltre, l'Inghilterra non ha conosciuto esperienze corporative né, relativamente, una tradizione interventistica dello Stato e dell'amministrazione centrale nel mondo economico e del lavoro. Naturalmente, tramite la politica del governo, la mediazione dei poteri pubblici e la legislazione del Parlamento anche in Inghilterra si è esercitato un ruolo dello Stato nell'espansione sindacale e nello sviluppo della contrattazione collettiva in corrispondenza soprattutto con le esigenze dell'economia di guerra (1915-20) e con la crescente crisi del quadro economico liberista. Ma nella prassi giuridica inglese caratterizzata dalla *case law* e dal largo decentramento della giustizia, l'assenza di una « legge positiva » nel campo delle relazioni industriali è all'origine — come ha notato Alan Flanders in *What is wrong in our system?* — di una mancanza di distinzione tra conflitti di interessi di diritti. Inoltre, tradizionalmente la giurisprudenza inglese ha giuocato un ruolo che certamente non favoriva i sindacati. Nonostante le leggi del 1871, il Conciliation Act del 1896 e del 1906, e la legislazione laburista nel 1946 sulla posizione giuridica dei sindacati, furono numerose le sentenze della magistratura ordinaria dirette a limitare il diritto di sciopero.

La legislazione sindacale.

Tutte le leggi precedenti dovrebbero essere ora sostituite dal nuovo progetto Carr che sostanzialmente tende ad alterare l'equilibrio di potere nell'industria a svantaggio dei sindacati, a ridurre il numero degli scioperi, ad istituire una magistratura del lavoro e un nuovo Registro dei sindacati. A questo fine propone di modificare ed estendere i diritti e i doveri del lavoratore individuale, ridefinisce e limita l'insieme dello *status* giuridico dei sindacati, formula delle norme legali per le procedure della contrattazione e per la regolamentazione delle vertenze.

L'idea di regolamentare il sistema delle relazioni industriali inglesi non è un'invenzione dell'attuale governo conservatore e, almeno dagli anni 50, i temi della riforma dei sindacati e della « razionalizzazione » delle relazioni industriali hanno dominato con monotona insistenza la politica inglese. Nel 1968 la Commissione Donovan raccomandò una riforma del sistema su basi volontarie, ma entrambi i partiti politici risposero con la legislazione. « Invece della lotta, una politica per le relazioni industriali » era il titolo del rapporto del governo laburista sui sindacati inglesi. Quelle proposte erano il frutto di lunghe inchieste e consultazioni e rappresentavano il più importante statuto sindacale da 60 anni a questa parte. Il governo accettava il principio della natura volontaria del sistema della contrattazione collettiva, ma delineava una serie di vincoli ma anche di diritti che costituivano il quadro legislativo all'interno del quale dovevano evolvere le relazioni industriali. Le innovazioni più importanti previste dalla riforma

ma laburista erano: una tregua di 28 giorni negli scioperi non ufficiali; il ricorso alla consultazione elettorale delle maestranze prima di decidere l'azione sindacale, l'aiuto finanziario del governo per agevolare fusioni e integrazioni tra sindacati, il divieto di licenziamento senza giusta causa, il diritto all'informazione sulle vicende produttive aziendali, la partecipazione operaia al *management*.

Il TUC d'altra parte pur opponendosi alle proposte della Barbara Castle e, a maggior ragione, a quelle attuali del governo conservatore, ammette la necessità di « razionalizzare » il mondo delle relazioni industriali riformando le strutture organizzative dei sindacati, i sistemi di contrattazione, accelerando i processi di amalgamazione e rafforzando infine l'autorità centrale dei Sindacati.

Inadeguatezza delle Trade Unions.

Invero, da un punto di vista organizzativo, la struttura dei sindacati inglesi è antiquata. Sviluppata storicamente su basi di mestiere, la divisione tuttora esistente tra le associazioni di mestiere riflette una condizione dell'industria che era di mezzo secolo fa. Il sindacalismo inglese è organizzato « orizzontalmente », cioè gli operai sono organizzati più sulla base del loro mestiere e del loro grado di specializzazione che non riguardo all'industria o al settore nel quale lavorano. Naturalmente vi sono stati anche processi di integrazione « verticale » soprattutto in alcuni settori importanti (metalmecanici, elettrici, minatori, ecc.).

E tuttavia la miriade di associazioni di mestiere tut-

tora esistente (circa 500), nonostante gli adattamenti che nella pratica vi sono stati, indica l'arretratezza organizzativa del sindacalismo inglese. Un recente studio di Eli Marx basato su oltre 100 interviste con dirigenti sindacali (« La democrazia industriale in Inghilterra », Sussex University, 1970) mostra molto bene come sia diffusa nella leadership sindacale l'esigenza di radicali riforme nelle strutture organizzative delle Trade Unions. Tutti gli intervistati considerano la struttura odierna del sindacato come un ostacolo ad un rapido progresso verso forme più efficienti di azione sindacale e suggeriscono una ristrutturazione secondo linee industriali. Questo disordine organizzativo, l'assenza di coordinamento e di un'autorità centrale sono in gran parte all'origine delle cosiddette pratiche restrittive e dei conflitti di demarcazione tra sindacati. Sovente i conflitti tra sindacato e sindacato sono anche alimentati da un'attitudine conservatrice di fronte alle innovazioni tecniche, dal timore dei mutamenti tecnologici. Troppo spesso — secondo Michael Shanks (« La Società stagnante ») — i sindacati sono apparsi i naturali alleati delle forze della stagnazione e del conservatorismo nell'industria, anziché dell'espansione e del dinamismo.

Anche l'apparato delle Trade Unions è inadeguato. Per quasi 10 milioni di iscritti vi sono circa 4.000 funzionari sindacali. Occupati in gran parte nella contrattazione a livello nazionale sono lontani, cioè non esercitano alcun controllo su quel che accade nei reparti e negli stabilimenti. I problemi quotidiani della contrattazione (applicazione delle « factory rules », interpretazione del contratto, ecc.) sono svolti *shop stewards*.

Questo sistema informale lavora pacificamente nella maggior parte delle industrie, ma nel passato decennio sono aumentate sensibilmente le interruzioni improvvise del lavoro, i conflitti non autorizzati dalle Unions, le agitazioni promosse dagli *shop stewards*. In coincidenza con la persistente crisi economica del Paese si è diffusa la sensazione che l'azione rivendicativa non ufficiale sia diventata intollerabile per il sistema economico del Paese. Secondo l'economista Andrew Shonfield, certo non sospetto di conservatorismo e fautore tenace dell'estensione del settore pubblico e della programmazione economica, una delle principali ragioni del basso saggio di crescita dell'economia inglese risiede nel settorialismo e nella struttura arcaica dei sindacati.

Ma l'opinione secondo cui in Inghilterra si sciopera troppo è priva di fondamento. Dagli anni dell'immediato secondo dopoguerra ad oggi il numero di ore lavorative perse a causa di scioperi è superiore a quello dei Paesi scandinavi o della Germania Occidentale, ma di gran lunga inferiore a quello di paesi come gli Stati Uniti, il Canada, l'Italia, l'Australia. È vero però che in Inghilterra si registra un maggior numero di scioperi non ufficiali (cioè non riconosciuti dai Sindacati) e non costituzionali (cioè in violazione delle cosiddette procedure). Naturalmente lo sciopero non ufficiale per il suo carattere spontaneo e non prevedibile colpisce la stabilità, un fattore cioè particolarmente importante nell'economia moderna caratterizzata da processi di alta capitalizzazione e di crescente interdipendenza.

Limiti della contrattazione collettiva.

Nelle fabbriche l'azione rivendicativa molto vivace e combattiva è promossa dagli *shop stewards*; ma appunto il *gap* tra azione a livello di reparto e contrattazione nazionale sottolinea come siano andati esaurendosi gli elementi normativi consuetudinari fissati dalle procedure del sindacato ed indica altresì l'urgenza di allargare l'area « ufficiale » della contrattazione. La Commissione Donovan aveva sottolineato che il problema oggi in Inghilterra non è che non si raggiungano accordi bensì che essi non vengono rispettati dai lavoratori. Ma all'origine degli scioperi non ufficiali — secondo la Commissione Donovan — c'è l'incapacità del sistema della contrattazione collettiva ad adeguarsi all'accresciuto potere operaio a livello di reparto e di stabilimento. La Commissione Donovan indicava altresì nel conseguente disordine e nell'enorme complessità della struttura salariale una delle cause maggiori dei conflitti sindacali.

In molte industrie, e particolarmente nel settore privato, l'influenza dei contratti nazionali di settore è declinata drammaticamente e, d'altra parte, i due livelli di contrattazione sono difficili da coordinare perché mentre al vertice i singoli sindacati e le federazioni negoziano con i datori di lavoro, alla base i delegati di fabbrica conducono l'azione rivendicativa sul fronte della produzione. Inoltre i rapporti tra i due livelli sono difficili perché l'organizzazione di fabbrica rappresenta tutti gli operai della fabbrica (che possono appartenere a decine di sindacati diversi e qualche volta rivali tra loro).

Le cause di questo fenomeno, che del resto non riguarda solo l'Inghilterra, sono molteplici e complesse. Tra le più importanti — E. H. Phelps Brown, dell'Università di Londra (in « *The Break: spontaneous or wild-cat movements in Great Britain 1968-1970* ») — ha indicato: il maggiore senso di sicurezza derivante dall'esperienza del pieno impiego ha accresciuto la disponibilità degli operai a scioperare; le trasformazioni tecnologiche e nell'organizzazione del lavoro hanno notevolmente aumentato il potere di contrattazione di determinati gruppi operai; l'influenza esercitata dalle aspettative di aumenti salariali generate dal processo inflazionistico; le tensioni accumulate negli anni precedenti con la cosiddetta politica dei redditi, risoltasi di fatto in un contenimento dei salari.

Questo processo di trasferimento del potere dal sindacato all'iniziativa di « base » ha investito altresì le procedure tradizionali della contrattazione collettiva. Che queste procedure, d'altra parte, dovessero evolvere verso forme di « accordi aziendali » era stata la principale raccomandazione della Commissione Donovan: « È necessario che la contrattazione collettiva copra effettivamente e ordinatamente questioni come gli schemi di incentivazione, produttività, cottimi, l'impiego della *job evaluation*, la regolamentazione delle ore effettive di lavoro, degli straordinari, dei problemi disciplinari ».

Caratteri antisindacali della nuova legge.

Ma la legge Carr prescinde da questa realtà e anziché affrontare i problemi « alla radice » si occupa — come ha commentato il TUC nel *pamphlet* « Reason » —

quasi esclusivamente dei sintomi. Non sorprende pertanto che lo *shop steward*, sebbene in tutto il testo della legge non sia mai nominato, sia il bersaglio principale della nuova legislazione.

Si riconosce generalmente che l'ispirazione originaria delle proposte tory deriva dalla famosa legge americana Taft-Hartley del 1947. Simili sono infatti gli scopi della legge nonostante la Donovan Commission raccomandasse fermamente di non trapiantare nella situazione inglese un sistema legale destinato molto probabilmente a non funzionare. Tuttavia rispetto alla legislazione americana le due proposte centrali del progetto Carr, l'abolizione dell'obbligo di appartenere al sindacato (il cosiddetto *closed shop*) e il diritto dei poteri pubblici di imporre la tregua nel corso delle vertenze, hanno implicanze più estese e, dal punto di vista sindacale, più minacciose. Per la maggior parte dei sindacati infatti il *closed shop* è a fondamento dell'azione collettiva e del resto in certe industrie l'iscrizione ai sindacati è del 100%. La legge Carr, pretendendo di garantire il diritto individuale di non appartenere ad alcun sindacato, rende illegale il *closed shop*. Poiché il provvedimento destinato ad accrescere le tensioni e i conflitti nelle fabbriche ha incontrato l'opposizione persino di molte direzioni aziendali, si è ripiegato su di una soluzione di compromesso molto farragिनosa non meno che « tendenziosa ». Il *closed shop* sarà sostituito dall'*agency shop* e in un *agency shop* il datore di lavoro tratterà soltanto con il sindacato riconosciuto. Nel caso di controversie ci sarà una consultazione elettorale tra le maestranze e per la definitiva istituzione dell'*agency shop* più del 50% dei votanti deve dichiararsi a favore

(gli astenuti, naturalmente, vengono considerati voti contrari...). Inoltre, per due anni non si può riproporre la creazione di un *agency shop* e, in ogni caso, soltanto se lo richiedono il 20% degli operai. L'attacco al *closed shop* è un attacco alla solidarietà operaia e del resto gli scioperi di solidarietà saranno illegali; anche gli scioperi contro i licenziamenti saranno considerati illegali. È vero che la nuova legge, con il riconoscimento giuridico del sindacato e il divieto di licenziamento senza giusta causa, accoglie un principio lungamente atteso dal mondo del lavoro. Ma in pratica anche queste proposte sono molto diverse da quelle formulate dalla Commissione Donovan e dal progetto di legge laburista di Barbara Castle. La battaglia sugli emendamenti svoltasi alla Camera dei Comuni era diretta a rendere effettivi questi due principi giacché secondo la formulazione originaria sono tali e tanti gli ostacoli che un sindacato dovrebbe superare prima di poter costringere un imprenditore al « riconoscimento giuridico » che anche questo dettato della legge potrebbe restare nel mondo dei buoni propositi. Quanto al divieto di licenziamento senza giusta causa, la legge Carr prescrive che la prova dell'arbitrarietà del licenziamento spetta al lavoratore e l'indennità di licenziamento è sottoposta a tante condizioni da vanificarne sostanzialmente il carattere protettivo e di indennizzo.

Per quanto riguarda la validità giuridica dei contratti collettivi le due parti sono vincolate per legge a meno che negli accordi non sia stata inserita una clausola che ne vieti espressamente la impugnabilità. Se c'è contrasto tra le parti (molti sindacalisti e dirigenti d'azienda prevedono che nella fase del negoziato le esitazioni,

i sospetti, le incertezze su quello che un contratto dovrà contenere renderanno molto più difficile il raggiungimento dell'accordo) si cercherà di superare la situazione di « stallo » attraverso l'intervento di una procedura legale che può essere imposta. I sindacati sono legalmente responsabili dell'osservanza degli accordi, altrimenti i datori di lavoro possono citarli per danni presso il tribunale dell'Industrial Relation Court. I sindacati più ricchi potrebbero essere costretti a pagare danni fino a 200.000 sterline, mentre un singolo operaio può essere condannato a pagare una multa per una somma imprecisata. I sindacati possono dunque essere perseguiti a meno che l'istituenda Corte per le Relazioni Industriali (NIRC) non stabilisca che il Sindacato « ha cercato con ogni mezzo » di appianare il conflitto. Giustamente il TUC ha rilevato che ci si trova di fronte ad un attacco senza precedenti contro i diritti civili del lavoratore e le libertà dell'associazionismo operaio perché la legge espone il militante alla rappresaglia degli imprenditori. Secondo Vincent Hanna (del *Sunday Times*) se i procedimenti legali contro i leaders degli scioperi non ufficiali diventassero una consuetudine si incoraggerebbe in questo modo la formazione di nuovi sindacati costituiti dai leaders naturali e dai militanti più attivi che chiederebbero il riconoscimento giuridico tramite la « registrazione ». Alcune grandi aziende, il TUC e molti dirigenti laburisti prevedono già come un fatto compiuto una pleora di piccoli sindacati formati da *shop stewards*.

Secondo la legge Carr soltanto gli Esecutivi nazionali dei sindacati hanno il potere di dichiarare uno sciopero. D'ora in avanti quegli *shop stewards* che prendes-

sero iniziative di sciopero opereranno contro la legge. Tramite il riconoscimento giuridico della Registrazione la legge tende ad accrescere l'autorità del sindacato che a sua volta dovrebbe accrescere l'autorità centrale sugli iscritti. Un Registro dei sindacati per la verità già esiste, ma il governo attuale rendendo obbligatoria la registrazione, sottoponendola a determinate condizioni e all'accettazione di determinate norme interviene — come ha notato il leader dei metalmeccanici Hugh Scanlon — nella vita interna e negli statuti di libere associazioni col proposito di dare dei diritti speciali (riconoscimento giuridico, esenzioni fiscali, ecc.) soltanto a quei sindacati che saranno registrati. Inoltre le « procedure » e le « norme » previste pretendono precisare perfino quale *istanza* sindacale (e quindi quale funzionario o responsabile sindacale) ha il diritto di dichiarare uno sciopero e in quali circostanze. Un aspetto contraddittorio e allarmante, a questo proposito, è stato rilevato da Vic Feather: se infatti uno *shop steward* promuove un'iniziativa sindacale per migliorare, per esempio, le condizioni igieniche di lavoro, può essere perseguibile a meno che non sia chiaro dalle norme procedurali ch'egli ha pieni poteri per agire.

Infine la clausola 124 della legge Carr circa il periodo di tregua (il cosiddetto « cooling off » di 60 giorni) e le procedure per le elezioni a scrutinio segreto sulla conduzione delle vertenze sindacali sono formulate in modo troppo vago e praticamente il governo potrebbe ricorrervi in occasione di ogni importante sciopero.

Le preoccupazioni dei Conservatori.

Rispetto alla tradizione inglese non meno che ad altri sistemi paragonabili molti esperti ritengono che dal punto di vista giuridico la legge Carr abbia, per molti aspetti, un carattere unico ed « eccezionale », in quanto cerca di imporre delle sanzioni legali per modificare dall'esterno un sistema di relazioni industriali molto avanzato. Secondo questa opinione anche nei Paesi in cui c'è una struttura legale e la contrattazione collettiva è regolata da un « diritto positivo », se si va al cuore del problema si vede che la questione è più teorica che pratica giacché elemento decisivo nell'evoluzione delle relazioni industriali in Svezia come in Francia, negli Stati Uniti o in Italia è la mediazione dei poteri pubblici.

Le caratteristiche distintive del processo storico spiegano la peculiarità del sindacalismo inglese, un movimento non politicizzato, non ideologico che nel corso della sua storia e molto prima dell'avvento del laburismo (cioè del partito politico delle classi lavoratrici) aveva strappato delle garanzie e delle forme di protezione legale nel quadro della *Common law*. Questa evoluzione, a prescindere dalle soluzioni legali che volta a volta sono pur emerse (per esempio il *Factory Act* nel secolo scorso, l'*Health Insurance Act* del 1911, il recente *Redundancy Payment Act*, e così via) è stata essenzialmente il risultato di un'attitudine pragmatica in una tradizione giuridica « astensionista », poco creativa, nel senso che affida all'evoluzione del diritto comune l'acquisizione di nuovi diritti e garanzie. Il movimento sindacale inglese, in altre parole, si è battuto

non tanto per dei « diritti positivi », come è avvenuto in altre giurisdizioni, ma piuttosto per « protezioni negative » e per influenzare il Parlamento su specifici provvedimenti legislativi. Secondo K. W. Wedderburn (al quale siamo debitori per queste considerazioni sull'evoluzione del potere giudiziario inglese) il sindacato inglese aveva sempre sostanzialmente accettato questo dato fondamentale della tradizione, ma a partire dai tardi anni 50 e all'inizio degli anni 60 si è assistito, presumibilmente su pressioni esterne, ad un riorientamento, all'emergere graduale di una nuova tendenza di dottrina diretta a scuotere la *Common law* e fautrice di un approccio più « creativo ».

Questi « innovatori » premevano per degli adattamenti delle norme della *Common law* e soprattutto per estendere l'area dell'intervento legislativo alle Trade Unions e al mondo delle relazioni industriali. D'altra parte molti punti (eguale riconoscimento del diritto di appartenere o no al sindacato; diretto controllo sulle Trade Unions; ecc.) rivelano che la legge Carr è espressione delle tendenze più estreme delle nuove dottrine giuridiche, la cosiddetta scuola degli « individualisti », preoccupata dell'eccessivo potere contrattuale dei sindacati.

È vero infatti che di tutte le proposte finora avanzate, i provvedimenti dell'attuale governo conservatore sono quelli in cui più manifesto appare l'errore di considerare il Sindacato soltanto in termini economici. Quest'errore deriva dalla teoria classica della contrattazione collettiva come era stata elaborata dai Webb nella famosa opera « *Industrial Democracy* », ed è un errore duro a morire soprattutto in Inghilterra dove l'evolu-

zione della contrattazione collettiva è stata in gran parte un'applicazione del liberismo economico. Questa teoria tradizionale è inadeguata soprattutto perché — come ha dimostrato A. Flanders (« *The Nature of collective bargaining* », 1968) — riduce la contrattazione collettiva ad un processo economico: in altre parole, riduce il sindacato unicamente ad agente contrattuale del salario, ignorando o sottovalutando tutti gli altri aspetti istituzionali, sociali e politici. Se il sindacato agisce solo come « cartello » della forza lavoro — come l'analisi classica implica — ne consegue che il pieno impiego ha eliminato gran parte delle condizioni che ne giustificavano l'esistenza. Usando il suo potere monopolistico, il sindacato cercherebbe semplicemente di assicurare dei vantaggi materiali ai suoi membri a spese, come per i guadagni di ogni altro monopolio, di tutti gli altri elementi della società: in altre parole, del più generale interesse pubblico. Ma a parte il dubbio valore in termini di analisi economica di questa teoria, l'esperienza storica e la sociologia industriale hanno dimostrato che quel che è in giuoco nella contrattazione collettiva non è soltanto il prezzo della forza lavoro, ma un insieme di diritti, di regole, di rapporti dentro e fuori la fabbrica che vanno ben al di là della semplice rivendicazione salariale, con vaste e profonde conseguenze sociali.

Se si assume che i sindacati sono essenzialmente un'istituzione monopolistica non sorprende che il Governatore non esiti a chiedere l'intervento della Commissione antimonopolistica per regolarne l'attività. Questo provvedimento che è stato elaborato dal Ministro dell'Industria Davies, è ancora più minaccioso per i

sindacati e senza dubbio susciterà resistenze non meno aspre di quelle suscitate dal progetto Carr.

Per molti aspetti anche la legislazione del governo laburista (« In Place of Strife ») tendeva a regolare dall'esterno il modello di sviluppo della contrattazione collettiva. Ma le proposte laburiste si inserivano in una tradizione di pensiero e soprattutto in un quadro di esperienze molto diverse dall'ideologia del *self-help* e dalla « filosofia » che ispira l'azione dell'attuale governo conservatore. Il progetto della Barbara Castle partiva dal presupposto che gli interessi dei lavoratori nelle moderne società industriali non possono essere adeguatamente protetti soltanto con la contrattazione collettiva. D'altra parte anche nei sindacati si è fatta strada la convinzione che la contrattazione salariale, sebbene sempre importante, è soltanto il primo stadio dell'effettivo potere contrattuale dei sindacati. Il pieno impiego, un più alto saggio di crescita dell'economia del Paese, la programmazione economica, lo sviluppo regionale, l'espansione dei servizi sociali, dipendono in modo predominante da decisioni prese « fuori » dal terreno della contrattazione collettiva.

Il progetto Carr muove da preoccupazioni ben diverse e va diritto all'essenziale, o meglio, a quello che l'opinione conservatrice del Paese ritiene sia l'essenziale: usare la legge come il principale strumento per cambiare la struttura delle relazioni industriali.

L'ispirazione generale e dominante della legge governativa ha infatti un carattere autoritario, antisindacale e restrittivo delle libertà democratiche dell'associazionismo operaio. È vero che nella maggioranza dei Paesi industriali moderni i contratti di lavoro sono giuridi-

camente vincolanti e tuttavia in nessun paese democratico il governo può chiedere alla Magistratura del lavoro di imporre unilateralmente un contratto o determinate norme e procedure, né penalizzare i responsabili di pretese illegittime azioni sindacali. Inoltre c'è una contraddizione nel rendere illegale il « closed shop » e proporsi al tempo stesso di accrescere l'autorità della leadership ufficiale del sindacato. Analogamente la proposta di riconoscere il diritto al lavoratore individuale di non appartenere ad alcun sindacato finisce col colpire l'autorità del sindacato. Si vorrebbe rafforzare il ruolo dei sindacati nel mantenere fede agli accordi che essi stipulano fino a chiedere che i sindacati puniscano i propri membri per infrazioni o inadempienze contrattuali, ma nello stesso tempo si mette fuori legge il *closed shop*, ledendo proprio quelle strutture che si vorrebbero rafforzare. La legge Carr pretende regolare ogni dettaglio (Vic Feather ha osservato che « meglio sarebbe un Codice di norme anziché un sistema così farraginoso »), ma non una parola sui problemi della democrazia industriale, sul diritto dei sindacati ad una informazione sulla vicenda aziendale sia negli aspetti finanziari che produttivi, sui problemi della partecipazione operaia al management. Secondo la nuova legge sembrerebbe che il governo conservatore desideri — come hanno scritto Giles Radice e J. O. N. Vickers in *Divide and Rule: the industrial relation bill* (pamphlet della Società fabiana, marzo 1971) — « una molteplicità di unions in guerra tra di loro (i cui rapporti con i loro iscritti siano del tipo di quelli di una compagnia di assicurazione con i suoi clienti, una semplice questione di affari) e un TUC senza alcuna autorità ». Ep-

pure l'esperienza storica ha dimostrato abbondantemente che la funzione istituzionale del movimento sindacale non è tanto quella di migliorare i salari e le condizioni di lavoro ma piuttosto di introdurre degli elementi di democrazia in un ambiente che altrimenti sarebbe totalmente autocratico.

Perplexità sull'attuazione della legge.

Ma sarà efficace la legge Carr, servirà cioè a raggiungere gli scopi che i suoi promotori si attendono? Finora le opinioni espresse sia da parte delle direzioni aziendali che degli esperti rivelano che il mondo industriale ha molti dubbi sull'efficacia delle misure annunciate. Anche gli osservatori più favorevoli alla nuova legge prevedono che i suoi effetti saranno limitati e parziali e che occorrerà molto tempo prima di riuscire a far funzionare con « razionalità » la nuova struttura legale. Inoltre molti industriali ammettono francamente che in conseguenza della riforma annunciata le relazioni industriali potrebbero peggiorare, almeno a breve scadenza, e anziché accrescere la pace industriale si assisterebbe a un maggior numero di scioperi e di conflitti sindacali. Infine, anche il Governo ha riconosciuto che senza la collaborazione dei sindacati l'intera nuova struttura legale sarebbe inoperante. D'altra parte i sindacati potranno esercitare la loro opposizione rifiutando di collaborare agli organismi di mediazione previsti dalla legge (il C.I.R.) e di nominare i loro rappresentanti presso i Tribunali del lavoro (National Industrial Relations Courts).

Nelle fabbriche — come ha ammesso un dirigente

della Ford — l'opposizione operaia potrà esercitarsi « in forme non meno insidiose dello sciopero e nondimeno assai più difficili da colpire » come la non collaborazione, il rifiuto dei cottimi e degli straordinari, il boicottaggio, ecc., secondo una logica flessibile e articolata a seconda delle diverse situazioni. Infine i sindacati potranno dichiarare immediatamente « ufficiali » le interruzioni di lavoro spontanee e i cosiddetti scioperi a gatto selvaggio.

Respingendo la proposta di Hugh Scanlon (leader dei metalmeccanici) per l'espulsione dal TUC di quelle Unions che accetteranno la « registrazione » il movimento sindacale ha però mostrato che sulla tattica da seguire è diviso. In quanto la « registrazione » garantisce dei privilegi speciali (limitazione delle responsabilità per danni; diritti assicurativi; e soprattutto concessioni fiscali) è comprensibile la tentazione di assicurarsi questi vantaggi immediati (e per molti sindacati vitali) anche a rischio di sacrificare gli interessi a lungo termine. In ogni caso, com'era forse prevedibile, la questione della « registrazione » è il punto di maggiore incrinatura del fronte sindacale nella lotta contro la legge Carr.

Un altro punto cruciale riguarda naturalmente i rapporti tra Trade Unions e partito laburista. L'idea secondo cui i laburisti desidererebbero segretamente che i conservatori riescano a cavare oggi dal fuoco la castagna che domani tornerebbe inevitabilmente a scottare le loro dita è una *boutade* giornalistica. È legittimo domandarsi se le Trade Unions non abbiano commesso un errore allorché batterono il governo laburista sul progetto di Barbara Castle (ma gli errori non furono

da una parte sola), e tuttavia tra i due provvedimenti legislativi ci sono profonde e sostanziali differenze sia per quanto riguarda i contenuti che l'ispirazione. Presumibilmente, alla leadership laburista le Trade Unions chiederanno l'assicurazione che la legge verrà abrogata se le prossime elezioni provocheranno un cambio di maggioranza, e sul fronte industriale, lasceranno che sia l'esperienza a dimostrare — come ha osservato Vic Feather — che è illusorio considerare la legislazione come un surrogato della politica sindacale. L'aspetto più debole della legislazione elaborata dai conservatori sta appunto nell'assumere che la legge possa riuscire dove sono invece necessarie diverse attitudini, un nuovo costume, direzioni aziendali efficienti.

GINO BIANCO



Antonio Marasco - « Marinetti alla taverna del can randagio »,
Olio su carta, 350x500, 1969.



il conflitto sopito: grande impresa e piccola impresa

1.1. Le analisi che tradizionalmente sono state prodotte in materia di conflitti economico-sindacali, procedono in genere da una definizione delle parti che si rifà direttamente alla originaria concezione marxista di classe e distingue classe operaia e padronato come proiezione, in chiave neocapitalistica, della distinzione proletari-capitalisti nella società della rivoluzione industriale.

Né ci si è occupati, in genere, di studiare i rapporti socio-economici esistenti tra gli individui (o i gruppi) all'interno di ciascuna delle parti di tale schieramento, sulla base di una precisa scelta politica che del resto è stata una delle forze storiche del movimento operaio.

Ci si è, però, sempre occupati con impegno di trovare una collocazione teorica e politica ben definita per quelle forze del mondo del lavoro le cui caratteristiche non erano decisamente proletarie e che peraltro non potevano essere classificate come capitaliste,¹ con le

¹ In modo specifico ci si vuole riferire ai gruppi dei lavoratori agricoli e di quelli impiegatizi ed alle alterne vicende e fortune che li hanno visti vuoi alleati, vuoi avversari, vuoi ancora oggetto di una specifica « missione » della classe operaia.

Basti pensare al periodo della « rivoluzione d'ottobre » e subito dopo a quello del « comunismo di guerra » ed alle masse contadine russe, prima considerate alleate del « sovietici » e poi « Kulaki », ossia capitalisti terrieri.

Senza parlare dei recentissimi esempi di tormentato e discon-

quali spesso vigeva una conflittualità latente la cui esplosione ha avuto aspetti storici di rilievo.

Lo sviluppo socio-economico in senso neo-capitalistico della nostra società ha comportato, del resto, un diffondersi di tale permanente stato conflittuale, non realizzando nella lettera le previsioni marxiste della progressiva proletarianizzazione di tutti i lavoratori, fino all'auto-distruzione violenta del capitalismo, che sarebbero state supremo momento unificatore degli intenti di classe. Ad esso si contrappone oggi una falsa alternativa che sembra compensare, in termini di diffusione del benessere individuale e sociale, l'alienazione del plusvalore prodotto dal lavoratore, ma che finisce per sostituirvi quella dovuta allo sfruttamento del lavoratore stesso in quanto consumatore, secondo una logica che provoca differenziazioni individualistiche profonde, tese alla conquista di un proprio « status » borghese personale, nella stessa classe operaia.

tinuo dialogo tra impiegati ed operai che nel « maggio francese » e nell'« autunno caldo » italiano ha trovato momenti di drammatica ed acutissima contrapposizione.

Cfr. in proposito, per non citarne che alcuni dal celebre saggio di K. Kautsky, *Le marxisme et son critique Bernstein*, Parigi, 1900, sulla proletarianizzazione degli impiegati, ai trattati sulle « classi medie », quali: L. Corey, *The Crisis of the Middle Class*, New York, 1935; R. Lewis e A. Maude, *The English Middle Classes*, Londra, 1949; C. W. Mills, *White Collar, The American Middle Classes*, New York, 1951; F. Croner, *Les employés dans la société moderne*, in *Révue Internationale du Travail*, n. 2, 1954; D. Lockwood, *The Black-coated Worker. A Study in Class Consciousness*, Londra, 1958; J. R. Dale, *The Clerk in Industry*, Liverpool, 1962; e G. Baglioni, *Il conflitto industriale e l'azione del sindacato*, Bologna, 1966.

A questo processo frazionistico se ne contrappone, peraltro, uno diametralmente opposto la cui entità, per lo meno nel nostro paese, è tale da annullare in notevole misura gli effetti del primo.

Il progresso tecnologico nelle sue specifiche componenti della automazione e della specializzazione, infatti, comporta la unificazione delle caratteristiche dei ruoli che ciascun lavoratore ha nell'azienda, e riduce le possibilità di frattura del fronte politico-sindacale.²

Questi fenomeni, ben noti, hanno peraltro materia di confronto anche all'interno della tradizionale antagonista del momento operaio: la classe padronale.

Questo saggio intende tentare un'analisi, in termini di schemi teorici, delle contraddizioni che oggi si possono ritrovare in essa, cercando quindi una verifica delle proprie deduzioni in un quadro empirico di diretto riferimento, per rispondere in tal modo agli interrogativi che da più parti si pongono sul realismo di una concezione ancora univoca dello schieramento imprenditoriale, anche al di là della contrapposizione, talvolta fittizia, impresa privata-impresa pubblica.

Esaminato insomma lo stato di conflittualità latente esistente in tale ambito, se ne prende in considerazione

² Si pensi ad esempio ai sistemi di organizzazione del lavoro introdotti in campo impiegatizio, con i conseguenti fenomeni di spersonalizzazione dei compiti, decadimento delle relazioni umane e del ruolo stesso dei « colletti bianchi », nell'azienda, che comporta, se inteso correttamente, una vera e propria « proletarianizzazione » del ceto, seppur, come si è detto, in chiave neocapitalistica.

la causa reale: la contrapposizione grande impresa-piccola e media impresa, valutandone il significato attuale e prospettico.

Ciò presuppone la convinzione che nel nostro paese, oggi, impresa pubblica e impresa privata (e quindi imprenditori pubblici e privati) non siano veramente in contrapposizione, se non nel senso in cui vi è contrapposizione tra operatori su qualsiasi mercato oligopolistico, così come presuppone in generale una definizione di conflittualità tra grandi e medio-piccoli imprenditori che escluda la « normale » conflittualità tra imprese su un qualsiasi mercato, nella accezione che qui di seguito verrà meglio chiarita.

2.1. La presente analisi deve quindi prendere spunto dal tentativo di risolvere un problema piuttosto complesso sul quale non vi è concordia né nella teoria né nella prassi: la definizione di piccola e media impresa, dalla quale in definitiva scaturisce il complesso delle ragioni di una trattazione separata da quella generale dell'impresa.

Non è senza motivo, del resto, la difficoltà che in generale viene frapposta ad un tentativo di questo genere.

Nella scelta dei parametri di definizione, infatti, che una volta adottati ci permettano di distinguere, qualificandole, tra l'una e l'altra categoria di imprese, va subito avvertito che accade spesso di imbattersi in grandezze la cui significatività varia a seconda dei casi di applicazione.

È noto, ad esempio, come il parametro relativo al numero degli addetti, od al capitale fisso impiegato,

abbia significati diversi ai fini della misurazione delle dimensioni dell'impresa seconda del livello di tecnologia e specializzazione del settore produttivo e dello stesso sistema economico cui si fa riferimento.

È indispensabile, allora, considerare innanzitutto con chiarezza gli obiettivi che ci si propone nel tentare una simile classificazione, poiché da essi dipende in massima parte la validità analitica dal parametro prescelto.

Nel nostro paese, in modo specifico, tra le varie definizioni di piccola e media impresa, le più utilizzate (e quindi operativamente le più significative) sono quelle — cosiddette amministrative — che sorgono dai meccanismi di applicazione della normativa vigente, ed hanno richiamo specifico nelle indagini statistiche istituzionali.

Esse si riferiscono a precise caratteristiche strutturali e dimensionali dell'impresa.

Riferimento specifico si può fare alla definizione della legge 30 luglio 1959, n. 623 e successive proroghe e modificazioni, per i finanziamenti agevolati alla piccola e media industria, la quale individua nel numero dei dipendenti e nel capitale impiegato (fisso e circolante) l'elemento di distinzione, fissando quindi un limite discriminante a 500 dipendenti e 3 miliardi di lire di capitale per ciascuna impresa.

Tale norma provvede al tempo stesso a definire i confini concettuali tra impresa piccola e media ed impresa artigiana, facendo riferimento alle previdenze previste per il sostegno di quest'ultima categoria.

In particolare ci si può valere della legge 25 luglio 1956, n. 860 per la disciplina delle imprese artigiane che pone per queste un limite superiore ad un mas-

simo di 20 apprendisti oltre al titolare ed ai suoi famigliari.³

Una ulteriore specificazione istituzionale, tra la piccola e media industria, viene infine fornita, sempre sulla base del numero dei dipendenti dal criterio di ammissione degli aderenti alla Confindustria al Comitato Nazionale Piccola Industria, costituito tra le imprese consociate che occupino meno di 100 dipendenti.

Tali limiti e parametri, confermati in generale dalla normativa in materia⁴ sono, peraltro, come si è già accennato, peculiari della nostra legislazione e trovano solo parziale conferma nelle definizioni « amministrative » di altri paesi,⁵ senza contare che le basi adottate per le ricerche statistiche in questo campo a vari livelli internazionali non permettono certo una maggior chiarezza ed unitarietà concettuale.⁶

³ Tale norma si distingue peraltro dalle altre qui ricordate in quanto tenta una casistica settoriale ed una qualche analisi delle strutture e dei rapporti di produzione.

⁴ Cfr. ad esempio tra l'altro la legge 22 giugno 1950, n. 445 istitutiva del medio-credito regionale a favore della categoria, e la legge 22 luglio 1966 n. 614, e successive proroghe e modificazioni, relativa ad interventi straordinari a favore dei territori « depressi » e montani.

⁵ Nel caso dell'India, ad esempio, i programmi governativi per la piccola e media industria riguardano imprese con limite massimo di capitale investito di circa 125 milioni di lire senza limitazione di addetti (in precedenza con un limite massimo di 100).

In Giappone, invece, agli stessi fini la limitazione degli addetti è fissata intorno ai 300 dipendenti e negli Stati Uniti oscilla tra i 250 (limite massimo per la piccola industria) ed i 1000 (limite minimo per la grande industria), con limitazioni al capitale investito assai variabili.

⁶ Basti ricordare le definizioni delle Commissioni Economiche

Si consideri, infine, che trattasi pur sempre di parametri riferiti ad imprese « industriali », di cui oltretutto si specifica con scarsa precisione il rapporto capitale/lavoro, ed il cui significato, quindi, si riduce notevolmente trasferendone l'applicazione al settore agricolo o terziario.

Ne risulta, perciò, la necessità di ricercare una definizione univoca agganciata alla realtà del nostro paese, ma nello stesso tempo collocata con esattezza in un quadro generale socio-economico di riferimento, che si può ottenere validamente solo attraverso un esame concettuale degli stadi di sviluppo dell'impresa, distinguibili in quattro soglie: artigiana, patrimoniale, capitalistica (in senso aziendale) e sociale, e attribuendo speciale attenzione ai nostri fini alla seconda ed alla terza di esse.

2.2. Determinanti del problema per la presente analisi sono: il mercato e la struttura dell'impresa nelle sue specificazioni di risorse umane e capitali impiegati.⁷

In questo senso la prima soglia — quella artigiana — è caratterizzata da un mercato ristretto, con

delle Nazioni Unite per l'Asia e l'Estremo Oriente, e per l'America Latina, tra loro discordi e l'indeterminatezza delle definizioni della CEE.

⁷ Si tratta, come già accennato, di una via tentata per alcuni versi dalla citata legge sull'artigianato e dal nostro Codice Civile all'articolo 2083 sui « piccoli imprenditori », dove elemento distintivo determinante sono considerati: la provenienza del fattore lavoro (« il lavoro proprio o dei componenti della famiglia ») con cui è « prevalentemente » organizzata la piccola impresa, e il rapporto capitale-lavoro, nell'impresa artigiana (« il lavoro abbia funzione preminente sul capitale »).

talune barriere all'entrata dovute al tipo di « know-how » indispensabile per la produzione, ed alle caratteristiche peculiari di « affezione » della domanda. Senza che ciò, tuttavia, comporti i tradizionali meccanismi dello schema oligopolitico ma contenendosi il modello, se mai, in termini di concorrenza monopolistica, a causa della irrilevanza sostanziale dell'impresa in quanto organizzazione — dovuta alla estrema limitatezza delle risorse umane e del capitale necessario al processo produttivo — e dei ristretti confini dello stesso mercato, come vincolo alla espansione dell'offerta.

Da questo stadio, in cui l'impresa a buon diritto è assimilabile per dimensioni, all'impresa atomistica (ossia dell'operatore singolo) del modello di pura concorrenza, si passa ad una soglia in cui il mercato si apre progressivamente con una sensibile riduzione delle barriere all'entrata ed una generalizzazione delle caratteristiche della domanda, non più aprioristicamente legata a bisogni tradizionalmente soddisfacibili in modo unilaterale.

L'accresciuto grado di concorrenzialità comporta un'organizzazione della produzione più complessa rispetto alla precedente, in particolare in termini di quantità delle risorse impiegate nel processo produttivo.

Tuttavia l'ambito in cui si opera, anche se meno « protetto » dal punto di vista dell'esclusività dei processi tecnologici utilizzati e dei bisogni soddisfatti, permane tale da consentire la sopravvivenza e lo sviluppo dell'impresa attraverso il ricorso a mezzi finanziari provenienti dal patrimonio dell'imprenditore ed a competenze di componenti del suo gruppo familiare.

I rapporti interaziendali sono quindi di importanza

ancora relativamente limitata, anche se, rispetto al rapporto maestro-apprendista, assumono già caratteristiche alienanti palesi, proprie del rapporto di produzione.

L'incalzante gioco del progresso tecnologico, che investe mercato ed organizzazione, obbliga però a questo punto l'impresa ad una scelta tra una sopravvivenza al margine ed uno sviluppo che comporta un passaggio di soglia assai più netto del precedente.

L'aggettivazione di impresa « capitalistica » qui riportata ha, infatti, una sua precisa giustificazione nella nuova struttura dei rapporti interaziendali ed extraaziendali che vengono così a definirsi.

L'apertura del mercato che si è vista, in via logica, determinarsi allo stadio precedente, provoca infatti una concorrenzialità accentuata il cui effetto primo è il venire alla ribalta del problema dei costi come elemento fondamentale di sopravvivenza dell'impresa, che con l'innestarsi della variabile tecnologica comporta la definizione di nuovi obiettivi (e vincoli) di carattere dimensionale.

In altre parole, il mercato tende sensibilmente a trasformarsi da concorrenziale in oligopolistico, poiché la logica dei costi decrescenti e delle economie di scala comporta barriere dimensionali all'entrata e alla permanenza su di esso.

Tale spinta è accentuata dall'azione che il progresso tecnologico ha — attraverso la realizzazione di nuove combinazioni produttive e nuovi prodotti — sui costi dei concorrenti in senso riduttivo e sulla soddisfazione dei bisogni tradizionali e « nuovi » dei consumatori, in senso amplificativo.

Ad affrontare questa che gli imprenditori oggi chia-

mano « sfida del mercato », non sono piú di norma sufficienti le risorse di uomini e capitali disponibili a livello del singolo patrimonio di gruppo familiare, anche perché si registra — in termini di analisi sociologica — molto spesso un decadimento delle competenze dei componenti il gruppo, a causa dei notevoli ostacoli al progressivo loro aggiornamento frapposti dai rapporti di soggezione familiare.

Ne discende una nuova scelta per lo sviluppo, che implica l'apertura della gestione ad elementi esterni, anche a livello decisionale, ed il ricorso a piú vaste fonti di finanziamento.

Gli stessi rapporti interaziendali si individuano ormai, senza piú dubbi, in rapporti di dominanza dei proprietari del capitale e dei mezzi di produzione sui dipendenti.

Si innesca cosí in modo definitivo il processo di accumulazione la cui conseguenza logica è l'impresa sociale, che si suole definire cosí per le particolari implicazioni che la sua stessa esistenza ha nel modo di essere del gruppo sociale in cui opera, incidendo non solo indirettamente (attraverso il rapporto capitalistico di produzione) ma direttamente sulla sovrastruttura sociale, intesa nel senso marxista del termine.

È superfluo ricordare che a questa soglia il mercato è strettamente oligopolistico, o talvolta, monopolistico, e che le barriere all'entrata — dovute alle dimensioni ed alle rendite di posizione precostituite in termini di Know-how e di privilegi politico-sociali — sono ingenti.

È bene invece ripetere la nota considerazione che la rilevanza dell'impresa come organizzazione, già sviluppata col passare via via attraverso le due soglie

precedenti, diviene, allo stadio presente, notevolissima, fino a perpetuare nella società gli stessi schemi su cui si basa la vita interaziendale.

Ma la vera peculiarità di questa soglia sta forse nell'essere basata su un nuovo tipo di rapporto di produzione.

Infatti, a causa degli ingentissimi fabbisogni di capitale e delle esigenze di «perpetuità» della gestione — legati entrambi alle caratteristiche degli investimenti effettuati — si realizza a questo livello dimensionale il distacco, ormai fin troppo teorizzato, tra proprietà del capitale e potere decisionale nell'impresa. Da cui, lo stesso rapporto capitalista-lavoratore, pur senza mutare nel suo contenuto vessatorio per quanto riguarda quest'ultimo, si trasforma nel rapporto nuovo, di fattura tipicamente neo-capitalistica, tecnostuttura-lavoratore.

2.3. È chiaro che gli stadi qui individuati nelle loro linee essenziali sono presenti nella loro globalità e complessità nei sistemi economici reali. Essi rappresentano in questa sede uno strumento di analisi logica della dimensione dell'impresa, che si basa sulla natura profonda dei rapporti interaziendali ed extraaziendali, evitando parametri quantitativi formali, che abbiamo visto essere per più ragioni caduchi ed insoddisfacenti.

In base al quadro così tracciato — che peraltro è indubbiamente affetto dai difetti, oltre che dai pregi, della sovrasemplificazione — si può quindi ritentare una classificazione della piccola e media impresa, da un lato, e della grande impresa dall'altro, che sia valida ai nostri fini, ossia alla ricerca delle contraddizioni

reali e potenziali attribuibili oggi ai rapporti interni del fronte imprenditoriale.

Si considererà perciò piccola e media quell'impresa le caratteristiche del cui mercato e della cui struttura siano assimilabili a quelle delle imprese teorizzate per le soglie « patrimoniale » e « capitalistica ».

Si considererà invece grande quell'impresa che per il complesso strutturale e la natura del mercato sia analoga al tipo teorico della soglia « sociale ».

La definizione proposta, del resto, trova un certo conforto nel complesso della dottrina prevalente in materia di grande impresa, da cui è possibile definire « per differenza » gli altri tipi di imprese e di cui è certamente superfluo fare menzione.⁸ Il che rappresenta verifica positiva della nostra tesi che ricostruisce il concetto di

⁸ Cfr. solamente, tra gli altri, in materia di concorrenza monopolistica: E. H. Chamberlin, *The Theory of Monopolistic competition*, Cambridge (Mass.), 1933 e J. Robinson, *Economics of Imperfect Competition*, Londra, 1933 con una sintesi critica in C. Napoleoni, *Concorrenza monopolistica, dizionario di economia politica*, Milano, 1956; e in materia di oligopolio: W. Fellner, *Competition among the Few*, New York, 1949; J. S. Bain, *Barriers to Competition*, Cambridge (Mass.), 1956; F. Modigliani, *New Developments on the Oligopoly Front*, *The Journal of Political Economy*, giugno 1958; J. Baumol, *Business Behaviour, Value and Growth*, New York, 1929, e P. Sylos Labini, *Oligopolio e progresso tecnico*, Torino, 1967.

In tema di struttura e organizzazione di impresa sono invece significativi ai nostri fini, oltre al già citato Baumol, R. A. Gordon, *Business Leadership in the Large Corporation*, Washington, 1945; E. T. Peurose, *The theory of the Growth of the Firm*, Oxford, 1959; R. Marris, *The Economic Theory of Managerial Capitalism*, Londra, 1964; R. M. Cyert e J. G. March, *A Behavioral Theory of the Firm*, New York, 1966; e J. Williamson, *Profit, Growth and Sales Maximization*, *Economica*, febbraio 1966.

grande impresa per altra via, mediante somma⁹ logica delle caratteristiche delle imprese minori.

3.1. La definizione proposta — ed è questo uno dei suoi pregi maggiori — contiene in sé tutti gli elementi di fondo per l'individuazione della problematica relativa alla realtà odierna della media e piccola impresa in contrapposizione a quella della grande impresa, ed anzi trae proprio da questa verificabilità nel mondo reale fondamento alla propria obiettività.

Come si è già detto, il modello di mercato cui si fa riferimento è quello di un mercato concorrenziale imperfetto le cui sfumature oligopolistiche sono assai tenui e vanno via via accentuandosi solamente nella fascia dimensionale superiore delle medie imprese.

Ciò comporta un atteggiamento passivo dell'impresa nei confronti del prezzo, nel senso che essa non è in grado (o non ritiene di esserlo) di influire con azione unilaterale su di esso se non nella misura in cui, attraverso successivi ritocchi, contribuisce, non in modo determinante ma in aggregato con tutti gli altri operatori, al raggiungimento di un punto di momentaneo equilibrio di mercato.

In altre parole, tenendo conto dell'imperfezione del mercato dovuta ai vincoli istituzionali che vi incidono, vale in questo caso lo schema tradizionale della concorrenza in cui il prezzo è un dato, e non una variabile, dal punto di vista del singolo operatore.

⁹ Anche se in questo caso il totale è diverso dalla pura somma degli addendi, essendo il passaggio di soglia un fenomeno qualitativo e non solo quantitativo.

Tale attitudine comporta un preciso incentivo a comportarsi in modo individualistico, o, in altre parole, a stimare troppo elevati i costi di un accordo sulla politica dei prezzi all'acquisto o alla vendita, rispetto ai benefici congiunti e/o ai minori costi complessivi che se ne potrebbero derivare.

Simili effetti si vanno peraltro riducendo con l'accrescersi delle dimensioni relative dell'impresa rispetto al settore in cui opera, anche a causa del ridursi del numero degli interlocutori possibili,¹⁰ fino ad una inversione della tendenza a livello di macroimprese sia di tipo capitalistico che sociale.

Ciò, del resto, ha un risvolto in campo produttivo ed organizzativo, dove la sensibilizzazione alle economie di scala e tecnologiche avviene progressivamente con l'aumento delle dimensioni del mercato e l'accrescersi del grado di concorrenzialità.

3.2. Nasce a questo punto la stretta più tipica in cui si dibatte la piccola e media impresa, che si esprime in termini di fabbisogno insoddisfatto di Know-how, capitali e competenze.

Il primo dei termini sopradetti presenta sotto alcuni aspetti, peraltro, un carattere contraddittorio, su cui si scontrano sostenitori e detrattori dell'impresa di piccole e medie dimensioni.

¹⁰ Il « large number dilemma » che deriva il proprio fondamento logico dal cosiddetto « dilemma del prigioniero » comporta, infatti, un ridursi della tendenza di ciascun individuo a ricercare la cooperazione degli altri appartenenti al gruppo con l'aumentare delle dimensioni di questo, a causa del sempre più elevato costo decisionale che ciò comporterebbe.

I fautori della tesi dell'imprenditore quale portatore dell'insostituibile momento « innovativo » nell'economia, infatti,¹¹ individuano spesso proprio nella « piccola impresa » uno degli ambienti organizzativi più fertili per la creazione di nuove combinazioni produttive, citando a riprova che la dinamica di incremento delle spese per ricerca è più accentuata nell'ambito delle piccole imprese che delle grandi imprese e che l'incidenza di tali spese sul fatturato aziendale è più alta nelle prime che nelle seconde.¹²

L'argomento, di sapore vagamente smithiano, si scontra peraltro in una precisa caratteristica della ricerca scientifica odierna: quella dei limiti minimi che gli investimenti nel campo devono avere per essere produttivi. La questione insomma viene riproposta in termini di convenienza ed è risolvibile solamente facendo riferimento alle altre due componenti del problema originario: la disponibilità di capitale e quella di risorse umane.

Ciascuno dei due fabbisogni va analizzato con una certa attenzione, in quanto proprio nella problematica della loro soddisfazione sembra stare buona parte del

¹¹ Cfr. il saggio di chi scrive: « Impresa e società: Appunti sulla nuova strategia padronale », *Economia e Lavoro*, maggio-giugno 1970, con ampia critica del preteso « ruolo » nella società dell'imprenditore in quanto tale, e non in quanto semplice membro della collettività. « Ruolo » sul quale, peraltro, la classe padronale italiana sembra, tuttora, fare gran conto quale base della legittimazione politica e sociale della propria posizione di privilegio.

¹² Dati forniti in proposito dal Comitato Nazionale Piccola Industria per il 1967 e 1968 fanno registrare una incidenza percentuale sul fatturato delle spese per ricerca, per i rispettivi anni, di 2,41% e 2,47% per le grandi imprese e 4,15% e 4,38% per le piccole.

nocciolo della potenziale frattura tra grandi e medio-piccole imprese.

Le tradizionali fonti di finanziamento dell'impresa, come è noto, sono il capitale di rischio ed il capitale di terzi, ognuna delle quali comporta un rapporto tra finanziatore ed impresa di tipo differente: la prima un rapporto di proprietà, che nasce attraverso l'emissione di azioni; e la seconda un rapporto di credito, che sorge con l'accensione di debiti a lungo (obbligazioni, mutui ecc.) ed a breve termine (verso banche in genere).

La grande impresa in Italia ha la possibilità, oggi, di valersi di entrambe queste forme, sebbene abbia mostrato per lungo tempo una spiccata preferenza ad attingere al capitale di terzi, per ragioni di costo, di controllo e di elasticità della massa di manovra, e, non ultima, di una notevole limitatezza del drenaggio di risparmio realizzabile attraverso gli attuali meccanismi di borsa.

La media e piccola impresa, al contrario, ha tuttora notevoli difficoltà nel reperimento di fondi per il proprio fabbisogno di gestione e di sviluppo.

La natura patrimoniale, sia pur allargata allo stadio capitalistico, della sua dirigenza di controllo rappresenta, infatti, un serio ostacolo alla sua affidabilità specie nei confronti di sottoscrittori cassetisti (e non speculatori) di eventuali emissioni azionarie per l'ampliamento del capitale di rischio, cui vanno aggiunte le notevoli barriere giuridico-amministrative all'entrata sul mercato di borsa. Nello stesso tempo, la limitatezza inevitabile delle competenze (di cui più ampiamente si parlerà in seguito), accoppiata alla naturale dimensione ridotta delle garanzie patrimoniali, rendono fin troppo facile giustificare lo scarso entusiasmo con cui inter-

vengono nel settore il sistema bancario e gli operatori del mercato creditizio in generale.¹³

In modo specifico, l'attuale normativa in materia di emissioni azionarie e di prestiti obbligazionari e la legislazione bancaria vigente sono tali da rendere per lo meno difficoltoso l'afflusso di fondi alle piccole e medie imprese.

Né le già citate provvidenze in materia di finanziamenti agevolati sono tali da supplire — specie per le limitate dimensioni di intervento — a queste carenze. Così come non vi sopperiscono le poco funzionanti strutture del credito a medio termine, la cui separazione dal momento della raccolta costituisce già di per sé una grave remora ad un'espansione degli impieghi adeguata alla domanda.

Senza contare che le imprese in questione vengono, per di più, in questo modo private anche di un'ulteriore fonte di finanziamento degli investimenti, che rappresenta invece per le grandi imprese una delle componenti di maggior rilievo dell'autofinanziamento: la massa di extra profitto derivante dall'effetto di leva.¹⁴

Per quanto riguarda, poi, il problema delle risorse

¹³ Il che oltretutto provoca spesso una sottoutilizzazione delle disponibilità creditizie del sistema come nel momento attuale, essendo il « cavallo che non beve » la grande e non la piccola e media impresa.

¹⁴ L'« effetto di leva » o « leverage » è il procedimento per cui l'impresa trattiene, a maggior remunerazione del capitale di rischio, quella quota di reddito del capitale di terzi che eccede il suo costo (o remunerazione) sul mercato, che l'impresa paga ai creditori come interesse.

umane disponibili, come è noto essa rappresenta oggi per alcuni¹⁵ il limite reale allo stesso sviluppo della grande impresa, pur con le sue ben più vaste capacità di affrontare elevati costi di assunzione, di formazione e di remunerazione del personale.

La scarsità naturale del fattore lavoro, e soprattutto quella del lavoro qualificato, viene, insomma, acuita dalla parziale impossibilità materiale della piccola e media impresa di adire il mercato del lavoro, rimanendo agibili ad essa solamente i settori a qualificazione più limitata, specie in campo di lavoro direzionale, laddove la limitatezza della produzione e del fatturato raramente permettono una ripartizione economica ed un assorbimento soddisfacente di elevati costi fissi.

3.3. Nasce così un circolo vizioso. L'impresa è progressivamente costretta dalla logica del mercato a riqualificare la propria struttura finanziaria ed umana e peraltro ritrova nelle sue stesse carenze il presupposto della mancata soddisfazione dei propri fabbisogni, in base alla medesima logica di mercato che li ha creati.

Se, del resto, il dilemma non trova soluzione adeguata, l'impresa non potrà neppure permanere a lungo nella soglia cui attualmente appartiene, poiché ben presto la dinamica dei costi e dei ricavi impostale dalle concorrenti sposterà il « punto di fuga » sempre più a sinistra

¹⁵ Cfr. E. Penrose, *op. cit.*, dove si sostiene che il solo limite allo sviluppo dell'impresa sta nella capacità assimilazione di nuovi elementi da parte del gruppo manageriale, in quanto la risorsa strategica realmente « scarsa » è la capacità organizzativa e direttiva.

nel suo schema¹⁶ di convenienza riducendo le dimensioni entro le quali è economico produrre, aumentando così il peso dei costi fissi sull'unità di prodotto, ed innescando un processo che, nella migliore delle ipotesi, permette una sopravvivenza al margine, ossia con profitto di impresa tendente a zero.

Tale processo viene spesso sfruttato dalle grandi imprese, e non solo sui mercati nei quali sono presenti insieme alle piccole e medie.

È nota l'argomentazione della loro convenienza a mantenere in vita le imprese marginali, invece di estrometterle dal mercato, per sfruttarne la vischiosità ed il « gap » di informazione del consumatore, in modo da sostenere i prezzi ad un livello tale da permettere loro la realizzazione di una rendita.

Ciò che si deve chiarire è che spesso la via per appropriarsene può essere indiretta, e cioè non implicare necessariamente un intervento diretto della stessa grande impresa nel mercato in questione.

Ammettendo realisticamente l'intervento tramite assunzione di partecipazione — (che implica per la piccola-media impresa il superamento della stretta finanziaria, tecnologica e di competenze, per l'effetto dello « spillover » delle risorse della grande) — viene a ca-

¹⁶ Si fa specifico riferimento allo schema (su due assi cartesiani) di Cournot, in cui il punto di fuga di un'impresa dal mercato è definito nel punto di uguaglianza tra costi totali e ricavi totali, nel quale, come ovvio, il profitto totale è zero ed al di là del quale, quindi, non è più conveniente all'impresa rimanere sul mercato.

dere l'obiezione che la tesi pecchi di machiavellismo e dimentichi la non convenienza delle macro-imprese ad inserirsi in settori a mercato troppo limitato.¹⁷

Ne sorge, invece, una ben precisa convenienza della macro-impresa a mantenere in vita sotto il proprio controllo le piccole e medie imprese, anche adeguando le organizzazioni produttive dei settori in cui il proprio intervento diretto sarebbe antieconomico alle esigenze della propria politica di sviluppo, oltre che spingendole al margine in quelli in cui intervengono direttamente.

Le grandi imprese si creano così una specie di « esercito di riserva » nello stesso modo in cui, nel corso della rivoluzione industriale, il mantenere i salari al mero livello « marginale » di sopravvivenza permetteva al capitalista di mantenere un esercito proletario di riserva cui attingere a seconda delle proprie esigenze produttive.

La logica, del resto, è assai simile, in quanto non vengono implicati nel processo solamente il fattore capitale e quello cosiddetto « imprenditoriale »,¹⁸ ma anche il fattore lavoro, ossia i lavoratori dipendenti, impiegati ed operai, che possono così rappresentare una importante massa di manovra i cui costi di mantenimento sono

¹⁷ Il problema dell'assorbimento dei costi fissi e della scarsa elasticità della organizzazione viene, infatti, superato mediante l'utilizzazione delle strutture organizzative e produttive della piccola-media impresa più adeguate, (o più facilmente adeguabili dal punto di vista della grande), alle dimensioni del mercato.

¹⁸ Che — una volta per tutte è bene chiarirlo — è inesistente, in quanto trattasi di fattore lavoro di particolare qualificazione. Chi scrive ne fa peraltro uso per le implicazioni sociologiche e politiche che in seguito verranno trattate.

fatti pagare alla collettività ed alle stesse piccole e medie imprese marginali.

Ciò non vuol dire, peraltro, che chi scrive, sia fautore di una generica ed affrettata tesi di « proletarianizzazione » del piccolo e medio imprenditore.

E del resto alla tesi si opporrebbe non solo l'atteggiamento socio-politico esteriore di tale ceto, ma il fondamento del rapporto di produzione che fornisce una distinzione, per lo meno teoricamente, assai precisa tra gli appartenenti all'una o all'altra classe.

Nondimeno è importante rilevare come lo stesso fondamento di distinzione si fa meno sicuro se applicato ad un certo tipo di realtà odierna. Né trattasi solamente del caso del piccolo o medio imprenditore, ma anche ed ancor prima della massa dei lavoratori impiegatizi in « colletto bianco » la cui contrapposizione od unificazione politica, oltretutto sindacale, con la classe operaia nel nostro paese è ancor oggi uno dei centri di contraddizione del movimento, così come lo era stato un tempo nella Russia dei Soviet il problema della collocazione delle masse contadine.

Comunque anche senza giungere a conclusioni che potrebbero avere sapore di « fantapolitica », la portata del fenomeno cui si è fatto cenno in via di analisi teorica è da non sottovalutarsi, in quanto potrebbe pur sempre rappresentare una premessa ad una evoluzione peculiare del fronte padronale in senso frazionistico, e quindi positivo nei suoi significati sindacali e politici.

4.1. Dalla definizione fornita di piccola e media impresa discende, inquadrandosi nella problematica economico-aziendale fin qui dedotta, una figura di impen-

ditore, cui è importante fare riferimento per eliminare parte della genericità della tesi sopra abbozzata.

L'imprenditore dell'impresa patrimoniale e di quella capitalistica è, infatti, portatore di obiettivi e motivazioni ben definitive e differenti, sotto più aspetti, da quelli dell'imprenditore dell'impresa sociale.

Inizialmente alla soglia patrimoniale, l'obiettivo più plausibile e generalizzato è quello puro e semplice della massimizzazione del profitto a breve termine, caratteristico, del resto, dello schema concorrenziale cui tale stadio si può riferire.

Successivamente, tuttavia, tale obiettivo diviene insufficiente con il presentarsi dell'alternativa sviluppo-sopravvivenza o eliminazione dal mercato, e quindi col nascere di esigenze strategiche,¹⁹ specie nello stadio capitalistico avanzato.

Si prospetta, cosí, innanzitutto, la necessità di ampliare l'orizzonte temporale entro il quale viene definito l'obiettivo « profitto ».

L'originaria capacità di controllo dell'impresa da parte del gruppo familiare dominante alla soglia patrimoniale si contenta, per perpetuarsi, di tassi di accumulazione ancora relativamente ridotti.

L'autofinanziamento massiccio come garanzia di sopravvivenza dell'impresa e dell'imprenditore si rivela

¹⁹ Intendendosi per strategia l'insieme delle procedure che mettono l'impresa (o meglio l'imprendito) in grado di porsi sempre obiettivi « vincenti » (in termini di teoria dei giochi) qualsiasi mutamento si produca nella rete dei rapporti che la collegano con i gruppi che agiscono al suo interno (ad esempio i lavoratori) o al suo esterno (i clienti, i fornitori, gli azionisti, ecc.).

necessario solamente con il ridursi della concorrenzialità del mercato.

Ad entrambe le soglie, comunque, il profitto come remunerazione — motivazione dell'imprenditore, è formato da un elemento di reddito di capitale e di un elemento di reddito di lavoro, che, nella generalità dei casi, vanno rispettivamente elevandosi e riducendosi con l'aumentare delle dimensioni e passando dalla piccola alla media impresa.

Così, ad un estremo, il piccolo imprenditore patrimoniale, viene prevalentemente remunerato, come componente specialistica organizzativa del fattore lavoro, e all'altro il medio-grande imprenditore capitalistico trae il proprio compenso innanzitutto quale possessore di capitale.

Il primo ritiene indispensabile la massima remunerazione subito, pur dati certi vincoli di stabilità del proprio posto di lavoro per sé e la propria discendenza; il secondo mira alla massima accumulazione nel tempo.

Passando alla soglia sociale il problema si complica ulteriormente.

La separazione della proprietà del capitale dal potere decisionale ci pone di fronte ad un nuovo tipo di imprenditore che non è più motivato da obiettivi economici in quanto fini, ma in quanto mezzi.

Si tratta in fondo di una versione particolare dell'obiettivo di massima accumulazione di capitale nel tempo, che si esprime come massima accumulazione del potere decisionale nel tempo.

Obiettivo che comporta una serie di articolazioni di tipo economico, e che è esso stesso economico, nella sua sostanza, se interpretato come precisa volontà di

disporre unilateralmente del reddito prodotto dal fattore lavoro e di alienarne dallo stesso una parte.

Non si intendono qui ricordare in panoramica le asserzioni — che si fondano su questa realtà di potere senza proprietà — di tutto il ricchissimo filone di teoria dell'impresa che va da Berle e Means, a Marris, Cyert e March, Baumol e Williamson,²⁰ per non citare che alcuni degli autori maggiormente impegnati nell'individuare nuovi articolati obiettivi per il grande imprenditore.

Anche astenendosi da una rassegna di elementi fin troppo noti, non si può non precisare, però, come l'impostazione dell'analisi fin qui condotta da chi scrive dissenta dalla posizione ottimistica spesso data proprio in sede di teoria dell'impresa, alla significatività degli obiettivi in questione, in quanto espressione dell'accordo raggiunto all'interno²¹ dell'impresa stessa.

Come molto bene fu notato da altri²² non esistono obiettivi dell'impresa, esistono solamente obiettivi degli individui e/o dei gruppi che la compongono.

Questi individui e/o gruppi sono in conflitto permanente tra di loro all'interno della sua organizzazione, così come lo sono nella società. Le decisioni e le politiche dell'impresa sono quindi frutto, in tale conflitto,

²⁰ Cfr. quanto citato su tali autori a nota (8), ed inoltre: T. Veblen, *The theory of Business Enterprise*, New York, 1904, di particolare interesse ai nostri fini e A. A. Berle, *Power without Property*, Londra, 1960, e A. A. Berle e G. C. Means, *Società per azioni e proprietà privata*, Torino, 1966.

²¹ Ciò soprattutto nel caso delle tesi di Berle e Means, *op. cit.*

²² Cfr. Particolarmente Cyert e March., *op. cit.*

del prevalere della volontà ora degli uni ora degli altri²³ e non di un assurdo consenso istituzionale.

I più importanti contributi, già citati, alla definizione degli obiettivi dell'imprenditore nella macro-impresa, concordano, del resto, a fissare l'attenzione su componenti e motivazioni squisitamente sociologiche e psicologiche individuali e proprie del cosiddetto « manager », quali il raggiungimento di certi simboli di « stato » sociale, forniti sia dal mondo esterno, sia dalla stessa grande impresa.

È validissima, a questi fini, la impostazione del Baumol, ad esempio, che individua un obiettivo di « potere » socio-economico del « gruppo manageriale » (la massimizzazione delle vendite), considerando le variabili tradizionalmente massimizzate (nel caso specifico il profitto), come « vincoli » all'azione imprenditoriale, resi necessari dalla esigenza di assicurare l'autoperpetuarsi del gruppo dirigente, per cooptazione, e dell'impresa, mediante uno sviluppo autofinanziato.²⁴

²³ La tesi sviluppata dagli studiosi della teoria del conflitto, per cui esso è momento di sviluppo della società, sembra dare spazio ad una interpretazione analogica in campo di teoria dell'impresa, anche se ciò può comportare la tentazione di vedere il conflitto come momento di unificazione e di sintesi. Tesi di sapore hegeliano che comporterebbe una conferma della teoria istituzionale dell'impresa qui ritenuta inaccettabile, in quanto collegata a inevitabili deviazioni corporative. Cfr. in proposito soprattutto L. Coser, *The Functions of Social Conflict*, Londra, 1956, e R. Dahrendorf, *Classi e conflitto di classi nella società industriale*, Bari, 1963, il quale ultimo in particolare considera in taluni passi il conflitto come una valvola di sicurezza contro l'eversione dei valori fondamentali dei sistemi sociali esistenti.

²⁴ Analogamente si può dire del modello del Marris, *op. cit.* e del Williamson.

Vi è dunque frattura tra le componenti tradizionali della remunerazione imprenditoriale: quella di lavoro e quella di capitale.

Questo stato di fatto è del resto verificabile nella arcinota realtà quotidiana della polverizzazione azionaria, del vuoto di informazione tra azionisti e « managers », fino alla assimilazione del rapporto azionario (di proprietà) a quello obbligazionario (di credito), con la stabilizzazione dei dividendi nel tempo, e dei rendimenti (compresi i guadagni di capitale) intorno al livello dei tassi del mercato finanziario a lungo termine.

4.2. Dal paragone della differente realtà economica e sociologica nella quale vivono il piccolo e medio imprenditore da un lato ed il grande imprenditore dall'altro si può, dunque, trarre la precisa misura della differenza non solo di problematiche d'impresa che essi devono affrontare ma, anche e soprattutto, di motivazioni ed obiettivi personali in base ai quali essi agiscono.

Si potrebbe quasi dire che l'attuale tanto criticato processo di « disaffezione », che investe il ceto dei piccoli e medi imprenditori,²⁵ non è tanto e soltanto dovuto

²⁵ Il Presidente del Consiglio Centrale per la Piccola Industria, Costituito nell'ambito della Confindustria, dott. Nicola Resta ha di recente dichiarato, per il nostro paese, un calo di circa 1500 unità produttive ed una riduzione di circa 33.000 occupati in industrie con meno di 100 dipendenti, nei primi nove mesi del 1970. Il fenomeno va però anche quantitativamente interpretato più correttamente, in quanto il dato, fornito da un'indagine del Ministero del Lavoro, si riferisce a « stabilimenti con meno di 100 addetti » e non a « imprese », e quindi può contenere in parte effetti dovuti alla concentrazione e razionalizzazione degli impianti, con chiusura dei vecchi stabilimenti.

all'abbandono delle armi a causa di carenze di competenza (e taluno aggiungerebbe di « tramonto della tradizione ») di questi ultimi, bensì ad un preciso progressivo disegno di trasformazione della loro logica e delle loro motivazioni da « imprenditoriali » a « redditiera », che anima l'azione delle grandi imprese.

Né l'interpretazione parrà troppo forzata se la si considera alla luce della strategia dell'intervento « indiretto » delle macro-imprese nei settori razionalmente sfruttabili con organizzazioni produttive di piccole dimensioni (con conseguente realizzazione di una rendita da « spillover ») di cui si è detto.

Il passaggio progressivo degli antichi proprietari — imprenditori ad azionisti permette infatti ai grandi imprenditori di ottenere tale obiettivo senza dover fare concessioni sia in termini di potere decisionale sia in termini (peraltro equivalenti) di cooptazione nel gruppo « manageriale ».

Ne' questo discorso è limitabile al settore privato.

Come si è già accennato, infatti, la separazione del fattore capitale dal fattore lavoro, comporta, a livello imprenditoriale nella macro-impresa, la formazione della tecnostuttura, come interpretazione in chiave neocapitalistica della tradizionale classe padronale.

Tale gruppo, o forse vera e propria « classe », detiene il potere decisionale, sostituito odierno, in linea sia teorica sia pratica, della proprietà dei mezzi di produzione.

In un sistema economico di capitalismo di stato, o, come il nostro, di economia mista, se ne ha come conseguenza che, con estrema facilità, qualora le deleghe dei rappresentanti della collettività al gruppo manage-

riale delle imprese pubbliche, o a partecipazione statale, sia sufficientemente ampia e scarsamente controllabile (come è), questi ultimi tendano ad esercitare il potere così delegato in modo talmente autonomo (o indipendente) da assimilarsi in tutto e per tutto ai grandi imprenditori privati.

Non è il caso di fare in questa sede della storia recente. Basta ricordare l'atteggiamento Intersind nei confronti delle più recenti contrattazioni sindacali, o di molti grandi imprenditori pubblici sul problema dei disincentivi al Centro-Nord. Per non far menzione, infine, del problema della concezione dell'impresa pubblica quale soggetto o strumento della programmazione economica nazionale: dilemma di fronte al quale le imprese pubbliche italiane si sono espresse in termini inequivocabili a favore della prima soluzione.

5.1. Tentando una riprova di questo quadro teorico in un confronto con la struttura del fronte padronale attuale, del resto, ne sorge l'evidenza che esiste veramente un modo slegato di procedere della compagine confindustriale, a seconda che si tratti di grandi o di medio-piccoli imprenditori.

È pur vero che una delle vice-presidenze della Confindustria spetta oggi di diritto al rappresentante delle piccole industrie. Tuttavia tutta la realtà contrattuale e politica smentisce una partecipazione effettiva dei piccoli e medi imprenditori al momento decisionale delle politiche dell'associazione.

In campo di conflitti sindacali fanno testo le posizioni e gli accordi, specie in tema di contrattazione articolata, assunti autonomamente presso le grandi imprese.

In tema di localizzazione e di sviluppo (e quindi di contrattazione programmatica) sono le grandi e medio-grandi imprese ad aprire la via, secondo determinati indirizzi esclusivi, definiti attraverso contatti « lobbistici » diretti a livello governativo.

In tema di legittimazione teorica della figura dell'imprenditore, infine, è nuovamente il grande imprenditore che si veste da ideologo ed impone tesi, come quelle, da chi scrive già analizzate ampiamente, della Commissione Pirelli, il cui contenuto sociologico dimentica completamente la realtà sia sociale che economica marginale della piccola impresa.

Gli stessi obiettivi dei due gruppi, del resto, come si è visto, sono scarsamente conciliabili e quindi difficilmente possono dar luogo a politiche univoche anche solamente nel campo più ristretto delle correnti necessità della gestione operativa aziendale.

5.2. Dalla panoramica sopra tracciata risulta in definitiva un quadro del fronte padronale abbastanza peculiare e sotto certi aspetti inconsueto.

Il piccolo e medio imprenditore risulta in una posizione di netta contrapposizione con quella del grande imprenditore per una complessa serie di considerazioni.

Egli deve innanzitutto affrontare una problematica economica, organizzativa e finanziaria, non solo differente ma opposta a quella della macro-impresa, con la quale peraltro si trova spesso in diretta o indiretta concorrenza; (anche se di concorrenza non si dovrebbe propriamente parlare, bensì di un rapporto di quasi monopolio).

Ma ciò forse rientrerebbe comunque nei termini, pe-



Antonio Marasco - « Antonio Sant'Elia »,
Carboncino su cartone, 300×550, 1914.



le relazioni contrattuali in Italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Il rinnovo dei contratti nazionali (aprile-maggio 1971).*

- 1.1. Caratteristiche generali.
- 1.2. Aumenti retributivi.
- 1.3. Mutamenti nella classificazione.
- 1.4. Altri aspetti normativi.
- 1.5. Elementi innovativi.
- 1.6. Vertenze nazionali in atto.
- 1.7. Piattaforme rivendicative.

2. *Contrattazione aziendale.*

- 2.1. Caratteristiche generali.
- 2.2. Principali risultati.
- 2.3. Accordo Cotonificio Cantoni.
- 2.4. Accordo Dalmine.
- 2.5. Accordo Richard Ginori.
- 2.6. Accordo Talmone
- 2.7. Vertenza FIAT
 - 2.7.1. Piattaforma sindacale.
 - 2.7.2. Risposta imprenditoriale.

1. Il rinnovo dei contratti nazionali (aprile-maggio 1971)

1.1. Caratteristiche generali.

L'attività contrattuale a livello nazionale durante i mesi di aprile e maggio 1971 è stata di ridotte proporzioni riguardando nel complesso appena 2 categorie del settore industriale e due del settore dei trasporti e servizi per un totale di poco più di 200.000 dipendenti.

I rinnovi riguardano il settore degli abrasivi (poco più di 5.000 addetti), i panettieri (intorno a 50.000 addetti), gli addetti ai servizi vagoni-letto (intorno a 2.500 addetti) e gli addetti agli autotrasporti (circa 150.000).

Si tratta di un periodo, nel complesso, contrattualmente calmo (almeno per le vertenze nazionali). Infatti mentre un buon numero di contratti è scaduto ed è stato rinnovato nei primi tre mesi, le altre scadenze contrattuali del 1971 (settori alimentari, petrolifero, gas e acqua, braccianti e salariati agricoli, servizi tributari e telefonici, dipendenti RAI-TV, farmacie municipalizzate ecc.) sono collocati sul finire dell'anno.

In questo periodo sono in corso le trattative per i cartai, i cartotecnici, le bambole e giocattoli, alberghieri, ma gli occhi degli osservatori e l'impegno delle lotte sindacali è prevalentemente rivolto alla contrattazione d'azienda che caratterizza in particolare le categorie industriali.

D'altra parte come notavamo in precedenza la contrattazione aziendale acquista sempre più il carattere di fattore permanente di dinamica dei rapporti sindacali, e che anche formalmente ha ricevuto e riceve, nonostante preoccupazioni, remore e pregiudiziali di parte imprenditoriale, un riconoscimento sempre più accentuato ed esteso negli accordi nazionali.

Per gli accordi nazionali stipulati in questo periodo si sono avute, come del resto per tutti i rinnovi degli ultimi due anni trattative abbastanza rapide, risultati

contrattuali piuttosto vicini alle piattaforme presentate dalle categorie, nessun periodo di carenza contrattuale.

Come è ormai prassi consolidata nell'azione del sindacato, si è realizzata un'ampia e sistematica partecipazione dei lavoratori interessati tanto nella preparazione delle richieste di rinnovo che nello svolgimento dell'azione contrattuale, fino alla ratifica delle ipotesi di accordo prima della loro accettazione definitiva.

Trattative un po' più difficili si sono avute peraltro per i panettieri e per i lavoratori dell'autotrasporto merci su strada.

Per i panettieri il contratto era scaduto alla fine dello scorso anno, ma l'accordo, dopo uno scontro piuttosto pesante, è stato siglato solo ai primi di maggio. A parte il peso e il valore delle richieste sul tappeto, ha influito sull'andamento della trattativa il tentativo delle aziende panificatrici, denunciato dai sindacati, di far ricadere pesantemente il costo del rinnovo sul prezzo di un genere di prima necessità qual'è il pane. Tale tentativo è stato contenuto soltanto in parte poiché è stata segnalata una lievitazione del prezzo del pane in molte province italiane nel corso degli ultimi mesi.

La durata delle trattative (comunque breve rispetto a precedenti esperienze) non ha impedito che per la prima volta il rinnovo dei panettieri decorresse dal giorno successivo alla scadenza di quello precedente.

Per i dipendenti da spedizionieri, corrieri, trasporti speciali si è trattato per circa tre mesi, fino a quando si sono ottenuti risultati ritenuti soddisfacenti dalle delegazioni sindacali.

1.2. Aumenti retributivi.

I contratti nazionali più recenti hanno realizzato risultati omogenei con quelli ottenuti dai precedenti rinnovi del ciclo contrattuale che sta per chiudersi: per alcuni aspetti poi introducono problemi e soluzioni nuo-

ve che presumibilmente si svilupperanno nei futuri rinnovi.

Per la parte salariale gli aumenti tabellari, per lo più in cifra fissa uguali per tutti, sono consistenti, ammontando, ad es., a L. 16.000 mensili per la categoria autotrasporti merci su strada, a L. 19.500 per gli abrasivi. Per i panettieri la definizione delle tabelle salariali è rinviata alla contrattazione provinciale così come avviene per il settore del commercio e per i braccianti agricoli. Sempre per i salari va notato l'allargamento dell'istituto della mensilizzazione per gli operai, realizzato per gli abrasivi, la categoria autotrasporti merci, la Compagnia internazionale Carrozze letti, nonché l'abolizione degli scarti retributivi previsti per i minori nell'autotrasporti merci.

Per gli addetti ai vagoni letto va notato la definizione della base salariale minima di L. 100.000 mensili per la categoria più bassa, sulla quale si costituiscono i valori parametrici attribuiti alle altre categorie. Tale somma tende a estendersi come base salariale minima della qualifica più bassa in molti settori, anche se vi sono molte categorie, in particolare nel settore industriale, che sono ancora molto più in basso.

La perequazione retributiva intesa per ora come innalzamento dei salari più bassi a livelli più dignitosi e riduzione degli eccessivi scarti salariali tra qualifica e qualifica già all'interno di un unico settore produttivo è una delle linee di fondo della contrattazione che ha già dato molti frutti (superamento zone salariali, unificazione del valore del punto di contingenza, diminuzione del ventaglio delle qualifiche e dei relativi differenziali, avvicinamento dei trattamenti operai-impiegati, aumento in cifra uguale per tutti), ma esistono ancora forti squilibri da superare sia per le differenze tra le varie qualifiche di un unico settore che per le differenze inter-categoriali e intersettoriali.

In questo senso, sempre per gli addetti al servizio

vagoni letto, si muove la definizione della « perequazione zonale », cioè la soppressione delle zone retributive previste dai due contratti nazionali che precedentemente regolavano il rapporto di lavoro della categoria e la generalizzazione dei livelli retributivi previsti per la città di Milano. Inoltre il conglobamento negli stipendi delle varie voci retributive fin qui polverizzate (indennità speciali e accessorie o d'altro tipo, premi di presenza, il vitto in natura, la contingenza) costituiscono invece per i lavoratori dei vagoni letto un elemento di razionalità che in fondo serve tanto all'azienda che ai lavoratori, permettendo la governabilità della struttura salariale. Si tratta di un problema che riguarda il settore dei servizi e dei trasporti, un po' meno gli altri settori, dove un groviglio di voci retributive e indennità, introdotte sia dai contratti nazionali che da accordi aziendali o addirittura da leggi, rende difficile la conoscenza dei salari effettivi e fornisce quasi sperequazioni.

1.3. Mutamenti nelle classificazioni.

Oggetto di ampia modifica è stata anche la classificazione e la scala parametrica. Nel settore degli abrasivi è stato abolito il mansionario precedentemente usato nella categoria e sono state eliminate la 5ª categoria operai e la 5ª categoria impiegati. Permane così una scala di 10 qualifiche (4 operaie, 2 speciali, 4 impiegati) con la distinzione tra operai e impiegati. Si tratta di un risultato positivo, anche se complessivamente al di sotto di quanto previsto per i rinnovi più recenti del settore chimico (gomma, materie plastiche, prime lavorazioni vetro). Il fatto da sottolineare è che ci si muove verso una riduzione del ventaglio delle qualifiche e questa costituisce una tendenza generale, se pur realizzata in modo e grado diversi.

Nei servizi carrozze letto sono stati soppressi al-

cuni gradi ed alcune qualifiche ed è stata predisposta una « classificazione unica » con otto raggruppamenti per gli impiegati e otto raggruppamenti per i non impiegati con la scala parametrica che va da 100 a 219. Una « classificazione unica » per impiegati e operai è anche prevista per l'autotrasporto merci, unitamente alla revisione della valutazione di alcune qualifiche operaie e impiegatizie.

La dizione « classificazione unica » qui significa ancora solo un'unica scala parametrica, in cui però di regola gli impiegati hanno certi parametri (in gran parte superiori a quelli degli operai) e gli operai altri parametri tutti non oltre certi livelli. Ad es. nel servizio carrozze letto si ha:

impiegati 219	operai 144
205	133
193	126
164	121
154	115
131	108
126	103
112	100

Rimane in fondo una abbastanza netta separazione e certi sbarramenti rigidi che per una vera classificazione unica dovranno essere superati anche perché gradualmente sta scomparendo la distinzione tradizionale tra lavoro impiegatizio e operaio, tendenzialmente sempre più omogenei.

1.4. Altri aspetti normativi.

Del resto questo obiettivo è collegato con la graduale parificazione dei trattamenti normativi degli operai con quelli degli impiegati, che è una costante della politica sindacale almeno degli ultimi 3 cicli contrattuali anche se i risultati conseguiti riguardano per ora sol-

tanto alcuni aspetti e i traguardi sono assai diversi. Nel settore industriale sono stati fatti notevoli progressi in questa materia soprattutto per ferie, trattamento malattia, in parte per l'indennità d'anzianità (così per es. negli abrasivi) mentre esistono gravi divari negli scatti, sia come numero che entità. Più rapido si presenta il processo nel settore dei servizi e dei trasporti, anche perché qui più ridotta è la consistenza del gruppo propriamente operaio e non c'è mai stato nei fatti quella grande diversità di mansioni tipiche della produzione industriale.

Per gli addetti tanto del servizio carrozze letto quanto dell'autotrasporto merci su strada è stabilito il completo allineamento normativo degli operai agli impiegati.

Con una ampia gradualità che prevede tappe di miglioramento anche oltre l'arco di durata del contratto per il servizio carrozze letto (fino al 1° gennaio 1975) gli operai di queste due categorie conseguiranno lo stesso trattamento per i periodi di malattia, per l'indennità d'anzianità (una mensilità ogni anno di servizio), per gli scatti periodici d'anzianità, e per le ferie. Si tratta di un risultato importante per il cui raggiungimento la gradualità ha valide giustificazioni.

Si spiega in questo contesto la proposta di contratti di più lunga durata per la parte normativa (anche 3 anni e mezzo, 4 anni) proprio al fine di realizzare compiutamente e in tempi ragionevolmente rapidi alcuni fondamentali traguardi normativi.

La piena parità tra operai e impiegati è anche prevista in tutti i rinnovi considerato poi l'orario di lavoro settimanale che viene per tutti, gradualmente, portato a 40 ore settimanali. Si tratta di una conquista generale che ha importanza al di là del problema della parità per le implicazioni sociali che l'hanno motivata e che vanno in concreto perseguite a livello d'azienda: maggior tempo per i lavoratori da dedicare al riposo, alla vita familiare e civile, garanzia degli attuali livelli di occupazione

e possibilmente loro incremento. A questo fine è importante il controllo di fatto degli straordinari e degli organici degli addetti agli impianti produttivi nonché dei ritmi e dei carichi di lavoro, poiché la manovra incontrollata di questi aspetti dell'organizzazione aziendale consente all'imprenditore di neutralizzare gli effetti positivi della riduzione di orario sia in termini di occupazione che di condizioni di lavoro.

Nel contratto autotrasporto merci si prevede la decorrenza immediata dello straordinario dalla cessazione dell'orario di lavoro contrattuale, mentre maggiorazioni di tipo diverso cioè inferiori, sono previste negli altri contratti per il c.d. straordinario contrattuale (quello legale con i limiti e controlli decorre sempre dopo le 48 ore): nell'uno e nell'altro caso, con vigore più o meno incisivo, si tende a creare dei disincentivi al ricorso allo straordinario. Tali disincentivi, peraltro, in base alla esperienza concreta, non sembra che abbiano una grande efficacia a contenere il ricorso al lavoro straordinario, se non si garantiscono certi livelli di reddito al lavoratore che gli consentano di far a meno in merito del guadagno connesso allo straordinario.

Tra i contenuti più importanti previsti nei rinnovi più recenti un riferimento merita infine la materia dei diritti sindacali. In genere non si va più in là della previsione di « adeguare le norme contrattuali a quelle previste dallo Statuto dei lavoratori » (così l'autotrasporto merci). Per gli abrasivi si prevede in particolare il diritto di contrattazione relativamente all'ambiente di lavoro, con la partecipazione dei delegati, l'abolizione della premessa contrattuale e il pieno riconoscimento del potere di contrattazione a livello aziendale.

Per l'autotrasporto merci oltre un miglioramento in tema di permessi è prevista l'istituzione di una quota di servizio nella misura di L. 3.000 a favore delle organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il contratto a carico di quanti, non soggetti alla trattenuta su delega,

liberamente accettino di contribuire così al finanziamento del sindacato.

Un ampliamento del potere di contrattazione aziendale è previsto dal contratto autotrasporto merci solo per la parte economica; gli accordi integrativi bloccati sino al 30 giugno 1972, potranno essere col primo luglio successivo ripresi entro una fascia dal 4% all'8%. Come si vede si tratta di una situazione ben diversa da quella esistente, in questo campo, nelle categorie industriali.

1.5. Elementi innovativi.

Abbiamo già sottolineato il valore della piena parità normativa tra operai e impiegati prevista, se pur con gradualità, dal contratto autotrasporto merci e del servizio Carrozze letto.

Vogliamo qui sottolineare un aspetto comune ai rinnovi considerati che non riguarda tanto i contenuti quanto la struttura contrattuale. Il rinnovo dei panettieri, quello dell'autotrasporto merci, quello dei servizi di carrozza letto hanno tutti attuato, pur ovviamente in maniera differenziata in relazione alle diverse situazioni, una semplificazione contrattuale unificando le norme contrattuali là dove precedentemente esistevano più normative e contratti.

Così l'attività autotrasporto merci per conto terzi, fino ad ora regolata da tre contratti nazionali distinti (il contratto spedizionieri e corrieri; del 12 luglio 1968; il contratto autotrasporti merci conto terzi del 6 marzo 1970; trasporti speciali del 20 gennaio 1969) e ora disciplinata da un unico contratto che decorre dall'1 aprile 1971 al 31 marzo 1973; così l'attività della Compagnia carrozze letto era regolata da due contratti (il contratto 28 febbraio 1968 per il settore esercizi, officine e turismo; il contratto 18 novembre 1968 per il settore ristoro) ora dal contratto che decorre dall'1 marzo 1971 al 28 febbraio 1974; così infine l'attività di parificazione

aveva diverse normative per i lavoratori del settore (panettieri, portapane, commessi) ora è regolato per la prima volta con un unico contratto nazionale.

Si tratta di un aspetto significativo che ormai si va generalizzando collegato non soltanto a esigenze di maggior razionalità della struttura contrattuale e dall'opportunità di superare la polverizzazione contrattuale e vertenziale per avere da parte sindacale un maggior potere di contrattazione, quanto anche di una iniziale risposta alla esigenza di unificazione dei trattamenti economici e normativi che è sempre più avvertita nei settori diversi. A questo proposito può ricordarsi la tendenza a unificare le date di scadenza contrattuale realizzata nei rinnovi più recenti tanto del settore tessile e abbigliamento che a quello chimico che potrebbe preludere, nei prossimi rinnovi, nuovi accorpamenti contrattuali, almeno per la parte normativa.

1.6. Vertenze nazionali in atto.

I principali rinnovi nazionali in corso alla fine di maggio riguardano come già accennato i cartai, i cartotecnici, gli addetti alla costruzione di bambole e giocattoli, gli alberghieri. Le piattaforme rivendicative sono state elaborate unitamente, dopo ampio dibattito delle categorie, almeno due o tre mesi prima della scadenza del contratto; per gli alberghieri il contratto scade il 30 ottobre 1971. La piattaforma contrattuale è stata predisposta ed inviata alle controparti fin dal febbraio di quest'anno perché si vuole realizzare il rinnovo prima della scadenza, nel periodo primaverile-estivo in cui essendovi la stagione turistica, i lavoratori possono esprimere un potere contrattuale più efficace. Il fine è sempre quello di evitare carenze contrattuali che, tradizionalmente, hanno sempre pesato nei rinnovi a causa delle lungaggini delle trattative specialmente nei settori ed attività stagionali.

Delle vertenze in corso, proprio questa degli alberghieri si presenta come la più difficile perché nella intenzione dei sindacati di categoria questo rinnovo dovrebbe significare una precisa svolta nelle condizioni economiche-sociali e normative degli oltre 150.000 alberghieri.

La controparte, però, soprattutto quella delle aziende private (è interessata anche l'ASAP in quanto gestisce la catena dei motel e degli alberghi dell'AGIP) è molto rigida, e con difficoltà riesce ad accettare la discussione su alcuni punti della piattaforma ritenuti fondamentali dai sindacati e considerati invece di una logica inaccettabile dagli imprenditori. Va notato che la categoria ha espresso una capacità di pressione assai robusta ed una decisa volontà di realizzare la sostanza delle richieste presentate. È in corso una mediazione del Ministero del lavoro che dovrebbe sbloccare la vertenza.

Meno difficile, almeno per ora, si presentano gli altri rinnovi anche se per i cartai e cartotecnici si è espressa una iniziale volontà piuttosto negativa da parte aziendale con controproposte giudicate dai sindacati del tutto inaccettabili.

7.7. Piattaforme rivendicative.

Per quanto riguarda i tre rinnovi suddetti essi si concentrano sulla richiesta della riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore, per tutti i dipendenti dei tre settori e sull'integrazione della prestazione economica fino al 100% (da realizzare in modo graduale) nel caso di malattia ed infortunio. Altre richieste riguardano l'abolizione della 4ª e 5ª categoria operai (bambole e giocattoli e cartotecnici) e abolizione della 5ª categoria impiegati per cartai e cartotecnici; per le bambole e giocattoli la richiesta è stata della riduzione a 3 categorie anche per gli impiegati; diritto di controllo e di intervento degli ambienti di lavoro per tutelare la salute e l'integrità

fisica dei lavoratori attraverso anche la predisposizione di appositi strumenti di conoscenza (registro dei dati biostatistici e dei dati ambientali, libretto di rischio personale); aumento dei minimi tabellari da un minimo di 100 lire orario per le bambole e giocattoli a 130 per i cartai e cartotecnici. Infine sono stati richiesti una serie di prerogative sindacali in collegamento anche con lo Statuto dei lavoratori.

In particolare per le bambole e giocattoli è stato richiesto il riconoscimento dei delegati di reparto e di gruppo omogeneo, in numero da definire in relazione alle strutture produttive del settore con attribuzione della tutela prevista per i membri di C.I. dall'accordo interconfederale del 1966 e dei permessi retribuiti per cariche sindacali previsti per i membri dei Comitati direttivi sindacali.

Tra le altre richieste di carattere economico e perequativo che costituiscono gli obiettivi di questi rinnovi contrattuali è interessante riportarne alcune che riguardano in particolare le innovazioni tecnologiche, la disciplina aziendale, il lavoro a domicilio.

Per quanto riguarda le innovazioni tecnologiche la piattaforma dei cartai prevede, al fine di salvaguardare i livelli di occupazione e di garantire la riqualificazione professionale dei lavoratori occupati, la contrattazione fra le direzioni aziendali e le rappresentanze sindacali dei lavoratori sui problemi collegati alla introduzione di nuove tecnologie (« le parti, valutata la situazione specifica, risolveranno i problemi predisponendo in particolare i piani di riqualificazione dei lavoratori che dovranno essere avviati alle nuove lavorazioni... per le aziende che attuano il lavoro continuo di 7 giorni su 7 giorni saranno esaminati con la stessa procedura la situazione degli organici e la distribuzione degli orari di lavoro delle maestranze con l'introduzione del personale necessario oltre la IV squadra al fine di realizzare l'orario di lavoro non superiore alle 40 ore medie set-

timanali »). Si tratta di una richiesta piuttosto importante in un settore particolarmente caratterizzato da un intenso processo di ristrutturazione e di riorganizzazione che viene accettato dalle organizzazioni sindacali a patto che siano salvaguardate le condizioni di lavoro e i livelli di qualificazione e di occupazione.

Per la disciplina aziendale tanto i cartai che i cartotecnici chiedono, a parte l'armonizzazione allo Statuto dei lavoratori, l'abolizione del licenziamento disciplinare previsto nel precedente contratto e la introduzione del principio che il licenziamento può essere adottato esclusivamente in conformità delle disposizioni contenute nella legge del 1966 sui licenziamenti individuali (giusta causa o giustificato motivo).

In questo modo si cerca di evitare che le stesse norme contrattuali diano una dettagliata indicazione delle mancanze disciplinari che invece in definitiva spetta esclusivamente al giudice considerato. In precedenza solo il contratto dei quotidiani aveva acquisito questa normativa innovativa.

Quanto al lavoro a domicilio richieste particolari vengono fatte per le bambole e giocattoli in cui insieme con il lavoro tessile e dell'abbigliamento, vi è un notevole ricorso a questo tipo di lavoro, si è richiesto il diritto da parte degli organismi sindacali, di controllare la distribuzione del lavoro a domicilio e del lavoro esterno con la determinazione dei tempi di lavorazione e relative tariffe di cottimo pieno; il miglioramento delle percentuali sostitutive delle indennità di ferie, festività, gratifiche natalizie e indennità di anzianità, l'istituzione di una percentuale per rimborso ammortamento macchine, affitto locali, luce, riscaldamento nella misura dell'8%.

La piattaforma degli alberghieri si incentra su alcune richieste assai significative: innanzi tutto viene richiesta l'unificazione delle attuali 3 classifiche esistenti secondo una obiettiva valutazione dei lavori professionali e la revisione dei rapporti parametrici partendo da un

minimo salariale nazionale considerato base 100, nella misura di L. 95.000 mensili. A questo salario minimo nazionale andranno poi aggiunti altri elementi: come la contingenza, vitto e alloggio, la percentuale dei servizi. Questa richiesta vuole essere una risposta alle attuali eccessive differenziazioni tra i gruppi di qualifica esistenti nella categoria alla esigenza di eliminare una distinzione di trattamenti economici in base alla categoria cui appartiene l'albergo e alla opportunità di restringere l'ampio ventaglio dei raggruppamenti professionali unificando molte categorie che finora hanno avuto trattamenti diversi, ma in realtà esprimono un identico valore professionale.

In secondo luogo viene richiesta la riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore settimanali ripartite in 5 giornate lavorative; la istituzione di una Cassa integrazione per i lavoratori stagionali che peraltro si tende a limitare il più possibile, miglioramenti in tema di normativa operai-impiegati e di prerogative sindacali anche in relazione alle norme contenute nello Statuto dei lavoratori. Infine viene richiesto il mantenimento del livello provinciale di contrattazione e introduzione della contrattazione aziendale di tutti gli aspetti tipici dei rapporti di lavoro legati più direttamente alla singola realtà aziendale come, per esempio, l'orario, gli organici, le pause di lavoro e le condizioni di lavoro più in generale.

Come sopra si diceva, si tratta di una impostazione della piattaforma diversa da quelle tradizionali del settore che, proprio per questo motivo, si è scontrata con una notevole rigidità delle aziende alberghiere, che pur notevolmente colpite dagli scioperi compatti della categoria avanzano forti difficoltà ad accettare discussioni sui temi della classificazione, del trattamento economico garantito, del riconoscimento della contrattazione aziendale.

Considerando peraltro il quadro generale della evo-

luzione dei rapporti contrattuali anche se si tratta di richieste nuove per questo settore, esse sono ormai acquisite nelle altre categorie e sul piano generale, e pertanto è difficile pensare che nella sostanza tali obiettivi possano essere elusi.

2. Contrattazione aziendale

2.1. Caratteristiche generali.

Negli ultimi mesi è proseguito intenso nel settore industriale, al quale in particolare ci riferiamo, lo sviluppo della contrattazione aziendale e di gruppo: molti accordi sono stati conclusi (in base alle prime rilevazioni di fonte sindacale più di 1.000 accordi per oltre 600.000 lavoratori risultano stipulati da gennaio alla fine di maggio), numerose vertenze sono in atto. Non si può avere ancora un quadro preciso e completo, poiché è difficile raccogliere notizie di centinaia di aziende piccole e medie dove pure si è contrattato e si contratta a livello di impresa.

Per quello che già risulta può dedursi che il 1971 eguaglierà o forse supererà sul piano quantitativo l'attività contrattuale aziendale degli anni più recenti.

Ma al di là degli aspetti quantitativi, rispetto ai quali peraltro è doverosa una considerazione sui limiti del movimento rivendicativo che interessa ancora prevalentemente alcune categorie e le aziende di più grandi dimensioni concentrate nelle zone geografiche del centro Nord, l'aspetto più interessante della contrattazione aziendale di questi ultimi mesi è il crescente peso nelle piattaforme, nelle trattative e negli accordi aziendali, della disciplina di alcune materie che, in gran parte sconosciute anche nel 1968/69, nel 70 e soprattutto nel 1971, vanno caratterizzando il confronto tra impresa e sindacati sui luoghi di produzione.

Revisione delle qualifiche, orari di lavoro, abolizione

se pur graduale dei cottimi e dei sistemi incentivanti, problemi di ambiente di lavoro, riconoscimento delle nuove rappresentanze di fabbrica con le necessarie prerogative e tutela sono i nuovi capitoli sui quali con i contenuti propri delle singole realtà aziendali, si svolgono sempre più le trattative e il conflitto aziendale.

Le piattaforme aziendali soprattutto nelle categorie dei metalmeccanici, dei tessili e dell'abbigliamento, dei chimici e degli alimentaristi si articolano sempre più su temi della condizione di lavoro in fabbrica, anche se negli ultimi due mesi va notato un certo rallentamento in relazione alle difficoltà congiunturali e alle ristrutturazioni tentate unilateralmente dalle aziende che costringono i lavoratori di alcuni settori a difficili vertenze per la difesa dei livelli di occupazione. Anche in questa situazione peraltro, e sarebbe interessante poter fare una più precisa rilevazione, sembra potersi dire che per lo più non ci si ferma ad una impostazione soltanto difensiva, ma si mantengono i legami con gli obiettivi di mutamento delle condizioni di lavoro e con l'impegno più vasto per ottenere una politica economico-sociale generale che offra la garanzia permanente della piena occupazione non tanto in questa o quella azienda, ma nella attività produttiva generale.

2.2. Principali risultati.

Riferire di tutti gli accordi più recenti è ben difficile, per questo diamo ragione solo di alcuni accordi, scelti pur nella arbitrarietà inevitabile con riferimento ai contenuti che sopra sono stati indicati come più significativi.

Le aziende considerate sono normalmente piuttosto di grandi dimensioni non tanto perché la possibilità di avere notizie ampie è maggiore per queste, quanto invece per il ruolo trainante che senza dubbio queste esperienze esercitano. Risulta che molte aziende e grup-

pi aziendali ad es. in questo periodo stanno aspettando la conclusione della vertenza FIAT aperta ormai da oltre due mesi per assumere un atteggiamento di maggiore o minore disponibilità al negoziato sui nuovi contenuti.

Questo atteggiamento, peraltro, giustamente viene contestato dalle organizzazioni sindacali perché il senso originale della contrattazione aziendale è proprio il collegarsi alle concrete realtà produttive, cercando in esse di trovare le soluzioni più idonee e rivela una mancanza di iniziativa e fantasia all'interno del mondo industriale che preferisce arroccarsi dietro i grandi colossi che attualmente anche per l'assenza di una politica della Confindustria, costituiscono gli arbitri esclusivi del mondo industriale anche nel campo delle relazioni industriali.

Il valore « politico » innovativo delle nuove richieste e le implicazioni da esse derivanti sui rapporti di potere nell'azienda, possono comunque spiegare, pur non giustificandole, certe difficoltà e ritardi, come pure certi processi di imitazione delle aziende e certi schematismi nelle soluzioni.

2.3. Accordo Cotonificio Cantoni.

Il primo accordo di cui vogliamo riferire è quello stipulato tra i tessili e il Cotonificio Cantoni il 29 marzo 1971. Ci sembra che i punti principali a parte il premio di produzione, le agevolazioni per i lavoratori studenti, i miglioramenti dei superminimi, siano l'inquadramento, il cottimo, l'ambiente di lavoro, il riconoscimento del Consiglio di fabbrica.

Mentre per gli impiegati è stata abolita la 5ª categoria, per gli operai è stato predisposto un nuovo inquadramento che riduce a solo sei raggruppamenti salariali le precedenti otto categorie previste dal contratto nazionale, con la funzione alle categorie superiori del 96% degli operai. Non si realizza qui l'obiettivo perse-

guito dalle categorie tessili in materia di classificazione, in qualche caso già attuato, cioè la predisposizione di un inquadramento unico impiegati, intermedi, operai attraverso l'eliminazione dei mansionari e la previsione di profili professionali che valorizzano in modo più ampio anche i fattori soggettivi.

Se si considera però che nel settore cotoniero gran parte degli operai è collocato nelle ultime tre categorie (6^a, 7^a e 8^a categoria) si comprende il valore positivo di questo accordo che dà una risposta immediata alla situazione attuale, e pone le premesse per una soluzione radicalmente nuova della classificazione per la quale sarà impegnato anche il contratto nazionale.

In considerazione degli alti oneri a carico dell'azienda va notato che il mansionario stabilito entra in vigore solo con l'aprile del prossimo anno. Come si vede la gradualità che abbiamo trovato nei contratti nazionali, è uno strumento usato anche nei contratti aziendali, quando il livello degli oneri lo richiede.

Per la parte retributiva va notata per i lavoratori ad economia il miglioramento (L. 25 in aggiunta alle 50 orarie preesistenti) e soprattutto l'unificazione dei superminimi all'interno delle categorie risultanti dal nuovo mansionario; la possibilità di estendere il cottimo fisso ove sia richiesto e possibile in relazione alle condizioni tecniche-organizzative; la garanzia di un guadagno minimo di cottimo individuale nella somma di L. 50 orarie a partire dal primo luglio; il miglioramento dei guadagni di cottimo.

Per quanto riguarda il cottimo va notato che qui si tende a far pagare di più il cottimo, mentre in vista di una trasformazione dei sistemi incentivanti per ora si pone solo l'innalzamento della quota garantita di salario aziendale non incentivante.

Per l'ambiente di lavoro si prevede la contrattazione tra esecutivi di fabbrica e direzione. L'esecutivo di fab-

brica nelle trattative potrà farsi assistere dai delegati di reparto e dalle organizzazioni sindacali.

Fermo il diritto dei lavoratori di fare propri controlli in base allo Statuto dei diritti dei lavoratori le parti hanno concordato che per problemi particolari sentiranno il parere di esperti in materia.

Soprattutto la valorizzazione dei delegati è l'elemento da sottolineare perché presuppone il riconoscimento che i problemi della salute non possono essere risolti realmente se non sono coinvolti immediatamente quanti sono esposti di persona al rischio.

Importante infine si presenta il riconoscimento del Consiglio di fabbrica. Si prevede così che nell'ambito di ogni stabilimento in sostituzione delle Commissioni Interne la direzione riconosce, quale organo di rappresentanza dei lavoratori dipendenti, il Consiglio unitario di fabbrica (la composizione varia a seconda degli stabilimenti; la distribuzione dei membri tra organizzazioni sindacali firmatarie è fatto interno di queste). La Direzione riconosce inoltre l'esecutivo di fabbrica costituito a seconda degli stabilimenti da un minimo di 3 a 9 dipendenti. Quanto ai compiti e alle funzioni si stabilisce che « ambito operativo del delegato, membro del Consiglio unitario di fabbrica, è il reparto di appartenenza e perciò è suo compito intervenire sulla diretta gerarchia aziendale per la soluzione delle divergenze che potessero insorgere nell'applicazione delle norme della legislazione del lavoro, del contratto nazionale e degli accordi aziendali, nonché intervenire per ogni altro aspetto delle condizioni di lavoro nelle fabbriche.

« I necessari contatti tra lavoratori e delegato potranno avvenire durante l'orario di lavoro, tenendo conto delle esigenze produttive.

« Il delegato affianca l'Esecutivo nelle trattative inerenti ai problemi del proprio reparto.

« L'Esecutivo di Fabbrica subentra in tutti i compiti propri della Commissione Interna ed è inoltre *agente*

contrattuale, unitariamente alle organizzazioni sindacali firmatarie.

« Le controversie sull'applicazione di leggi, contratto o accordi aziendali, specifiche della sezione, verranno esaminate tra l'esecutivo di fabbrica e il direttore di sezione.

« La contrattazione, i problemi che riguardano la generalità dei lavoratori (o comunque possono avere ripercussioni di ordine generale) e le controversie che non abbiano trovato soluzione nell'ambito della Sezione, sono di competenza dell'Esecutivo di Fabbrica e della Direzione Centrale ».

Si tratta di un riconoscimento piuttosto interessante, che dimostra che le nuove rappresentanze dei lavoratori si vanno anche formalmente affermando nella contrattazione.

È interessante sottolineare la soluzione trovata in questo accordo per l'agente contrattuale: la responsabilità contrattuale è gestita in comune tra Consiglio di fabbrica e organizzazione sindacale di categoria.

2.4. Accordo Dalmine.

In particolare sul tema delle qualifiche e dell'ambiente di lavoro merita di essere riportato l'accordo del complesso siderurgico Dalmine (12.000 lavoratori) firmata l'11 maggio scorso tra organizzazioni sindacali e direzione in sede Intersind. L'accordo realizzato dopo oltre 70 ore di sciopero dei lavoratori del gruppo e circa otto mesi di impegno ininterrotto sancisce il superamento delle paghe di posto e un inquadramento unico degli operai, impiegati e categorie speciali attraverso 8 livelli professionali e la abolizione delle precedenti differenze tra stabilimento di prima e seconda lavorazione.

Il sistema di inquadramento si prefigge la valorizzazione delle capacità professionali individuali attraverso

passaggio a livello superiore in base a criteri da contrattare e mediante incrementi retributivi nell'ambito del livello di appartenenza, in relazione all'anzianità di lavoro, intesa come conseguimento di maggiore conoscenza acquisita anche per effetto di rotazione in più posizioni di lavoro.

La scala dei livelli professionali e retributivi definiti nelle loro caratteristiche che dovrà entrare in vigore col 1° gennaio 1972, e esplicherà completamente i suoi effetti col primo dicembre 1972, sarà determinata attraverso la predisposizione di profili professionali, che in maniera il più possibile ricca e completa individuano il valore delle prestazioni di ogni lavoratore.

Attraverso questa nuova normativa viene superata la situazione retributiva precedente, basata sulla *job evaluation* e sulle paghe di posto e di funzione, che avevano creato circa 1200 posizioni retributive differenti, in relazione al posto di lavoro, al disagio, alla nocività, alle funzioni, ai superminimi attribuiti dalla azienda.

Al di là delle esemplificazioni contenute, l'accordo dà la possibilità di esprimersi alla capacità di autodeterminazione collettiva nelle condizioni reali di impegno e di lavoro da parte dei lavoratori di ogni reparto, area e stabilimento. È sulla base delle analisi e dei giudizi di tutti i lavoratori infatti che dovranno essere definiti i criteri di inquadramento e sviluppo professionale.

L'accordo realizza poi una operazione perequativa attraverso la diminuzione dei salari differenziali esistenti e la parificazione piena delle ferie tra operai e impiegati (da attuare entro il 1972). Quanto al primo aspetto è stabilita la mensilizzazione del salario degli operai, con il conglobamento nella nuova retribuzione dell'attuale paga base, dei guadagni di cottimo congelati ed armonizzati delle varie indennità.

Il minimo della nuova scala retributiva (esclusa la contingenza, gli scatti di anzianità ed i premi annuali) è passato a L. 123.000. Le variazioni retributive passano

così per gli operai da un minimo di L. 123.000 ad un massimo di L. 169.000 (precedentemente erano comprese tra 100 e 167 mila lire); ugualmente si riducono le variazioni per gli impiegati per i quali rimanendo quasi stazionari i valori più alti (L. 260.000) lo stipendio base è passato da 100-105 a 130.000 lire mensili.

Infine per l'ambiente di lavoro perfezionando un precedente accordo del luglio '69 vengono definiti poteri contrattuali generali (in tema di accertamento e controllo per le singole aree produttive e per ciò che riguarda la istituzione del libretto di rischio e sanitario personale) e specifici per la definizione degli organici, dei rimpiazzi, delle pause, dei carichi di lavoro, dei provvedimenti necessari per migliorare le condizioni ambientali.

Per le posizioni di lavoro particolarmente disagiate, per le quali i provvedimenti necessari dovranno essere attuati con gradualità, immediatamente si procederà all'esame dei rimpiazzi necessari onde permettere gli spostamenti atti a tutelare preventivamente la salute. Tali trasferimenti ad altra posizione di lavoro avverranno attraverso programmi di addestramento e riqualificazione e non toccheranno le condizioni economiche e normative in atto.

È previsto infine che l'azienda tenga conto delle esperienze fatte e delle osservazioni fornite dai lavoratori « per gli eventuali nuovi impianti e per le modifiche agli impianti esistenti ».

Come può intravedersi si tratta di un accordo assai interessante, anche se per talune materie fondamentali, come la classificazione, occorre verificare per un giudizio valido, come sarà attuato quanto deciso insieme da azienda e organizzazioni sindacali. Per questo è importante notare come in questa vertenza il Consiglio di fabbrica operando di comune accordo con le organizzazioni sindacali abbia dimostrato una grande capacità di elaborazione e contrattazione coinvolgendo in prima

persona i lavoratori della Dalmine. L'accordo non prevede un formale riconoscimento del Consiglio di fabbrica; ma l'azienda si è impegnata a riconoscerlo in via di fatto, in tutti gli stabilimenti.

2.5. *Accordo Richard Ginori.*

Ancora sul tema delle qualifiche va ricordato l'accordo del 7 maggio scorso della Società Ceramica Richard Ginori nella quale dal 1957 vigeva, se pur con modifiche successive, un sistema di paghe di posto, che attualmente prevedevano ben 17 livelli per gli operai. La soluzione raggiunta, grazie alla decisa azione sindacale, e al favorevole aumento che il gruppo attraversa sul piano produttivo, stabilisce l'eliminazione totale delle differenze retributive all'interno di ogni categoria (che prevedeva fino a 4 posizioni retributive), da realizzare completamente in due tempi 1° luglio 1971 - 1° luglio 1972. I preesistenti aumenti aziendali di categoria o di mansione previsti per i gruppi A della 5ª categoria vengono ora trasformati in un unico super minimo collettivo non assorbibile.

L'accordo Richard Ginori conferma la tendenza sindacale in atto a rifiutare i sistemi di *job*, paghe posto nella ricerca di un sistema di classificazione che non sia governato unilateralmente e garantisca possibilità di valorizzazione professionale alla pari per tutti i lavoratori. Da parte industriale sembra che, proprio in relazione a questo deciso atteggiamento, non vi sia più interesse a cercare di mantenere formali sistemi di *job* e vi sia un'accettazione, se pur spesso solo subita a ricercare sistemi diversi di classificazione.

2.6. *Accordo Talmone.*

Ci sembra infine interessante riportare per intero l'accordo del 7 maggio 1971 per la Società Dolciaria Talmone nella parte in cui prevede una serie di garanzie

in relazione alla ristrutturazione dell'azienda e all'eventuale concentrazione con la Maggiore. Il carattere originale di questo accordo consiste nel fatto che esso ha tre firmatari: Sindacati (di categoria e territoriali); azienda e Unione Industriali; Pubblico potere (Regione-Provincia-Comune di Torino) e riguarda la localizzazione del nuovo stabilimento e i problemi sociali collegati, l'utilizzazione della vecchia area che viene ceduta, l'impegno di non effettuare licenziamenti, rinunciando al disegno di ridimensionare l'entità del personale, e di concordare le condizioni di eventuali dimissioni volontarie, infine l'impegno ad effettuare spostamenti del personale solo con accordo sindacale.

Gli impegni contrattualmente assunti sono così individuati:

1. impegno dell'azienda ad interessare e discutere con la Giunta Regionale la definizione della localizzazione dell'area e dell'ubicazione del nuovo stabilimento nonché dei problemi sociali connessi.

La Giunta regionale, operando nel pieno rispetto delle autonomie degli Enti Locali, sentirà a sua volta le Organizzazioni Sindacali (CGIL-CISL-UIL di Torino) prima della suddetta definizione.

2. Impegno dell'azienda a verificare col Comune di Torino la destinazione e l'utilizzazione dell'area sulla quale sorge attualmente la Talmone.

Il Comune sentirà nel merito le Organizzazioni Sindacali.

3. Impegno dell'azienda a non effettuare alcun licenziamento di personale dell'attuale stabilimento Talmone.

4. L'azienda si impegna ad incontrarsi con le Organizzazioni Sindacali per concordare le condizioni relative ad eventuali dimissioni volontarie.

5. Impegno dell'azienda di discutere preventivamente gli eventuali spostamenti di personale dal suo stabilimento ad altri e viceversa con le Organizzazioni Sindacali.

Sono fatti salvi i casi di urgenza e temporaneità, il cui numero non superi le tre unità che verranno comunque discussi successivamente a livello aziendale con la rappresentanza del Consiglio di fabbrica.

6. Le parti concordano di incontrarsi fra sei mesi per un riesame della situazione.

Al di là dei risultati questo accordo-intesa, il primo del genere che almeno ci risulti, merita attenzione per il metodo introdotto in quanto coinvolge in maniera precisa e concreta le parti sociali e il pubblico potere, tradizionalmente presente solo informalmente, su un piano politico generale. In un certo senso qui si fondono azione contrattuale e azione extracontrattuale del sindacato, o meglio l'azione negoziale si prefigge e persegue direttamente obiettivi di politica industriale e di sviluppo economico collegandoli all'iniziativa e alla responsabilità dei pubblici poteri. Proprio per questo carattere innovativo occorre verificare l'attuazione degli impegni assunti; se le parti interessate sapranno realizzare in concreto gli impegni è probabile che questo accordo apra un nuovo capitolo e un nuovo tipo di contrattazione.

2.7. Vertenza FIAT.

Le vertenze aziendali e di gruppo in atto sono assai numerose, ma è necessario qui soffermarsi su quella che attualmente, dalla metà di aprile, pone in un confronto-scontro assai difficile e impegnativo i 185.000 lavoratori e la direzione della FIAT. La vertenza è importante per il numero di lavoratori interessati (potrebbero costituire da soli un'intero settore), per quel che rappresenta in Italia la FIAT nel mondo imprenditoriale in termini di prestigio e autorità e di leadership e soprattutto per il tipo di piattaforma espressa dalle organizzazioni metalmeccaniche con un dibattito di non meno di 200 assemblee dei lavoratori del gruppo e l'impegno

di direzione e coordinamento dei delegati e del Consiglio di fabbrica.

Era piuttosto difficile e, forse impossibile, data la grande varietà di situazioni e di tipo di classe operaia esistenti, riassumere in un « pacchetto » rivendicativo tutte le spinte e le istanze emergenti, non sempre coerenti tra loro. La piattaforma, pur in presenza di questa realtà eterogenea, ha saputo concentrarsi su alcuni punti principali attinenti alle condizioni di lavoro comuni a tutto il complesso, senza ignorare le caratteristiche particolari di alcuni settori produttivi speciali.

2.7.1. Piattaforma sindacale.

Il primo punto della piattaforma riguarda il superamento dell'incentivazione, la trasformazione del cottimo e il controllo dell'ambiente di lavoro.

Per tutte le lavorazioni su linee meccanizzate o in qualsiasi modo a ritmo, si richiede che gli operai, attraverso i delegati, abbiano riconosciuto il diritto di intervento e di contrattazione sui vari aspetti della formazione dei tempi nel periodo di assestamento e di avviamento, cioè prima che tali tempi vengano definitivamente fissati.

In particolare la piattaforma richiede che « il delegato di gruppo omogeneo possa verificare l'applicazione degli accordi ed intervenire sul posto per garantire una diminuzione degli attuali livelli di saturazione media individuale (cioè il rapporto tra tempo delle operazioni produttive e tempo di attività) anche attraverso la elevazione delle percentuali dei rimpiazzi e delle maggiorazioni degli effetti stancanti » e rivendica « il diritto alla contrattazione da parte del Consiglio di fabbrica dei carichi di lavoro e degli organici; l'aggiornamento della normativa sulla comunicazione dei tempi e sulle modalità della loro formazione; l'eliminazione del turno di notte negli stabilimenti non a ciclo continuo; l'avvio immediato del processo di ricomposizione delle fasi di

lavoro con la seguente determinazione di tempi minimi di stazione da concordare in relazione alle diverse lavorazioni ».

Per quanto riguarda la determinazione dei livelli di saturazione individuale, viene richiesta l'elevazione dal 4% all'8% della maggiorazione per bisogni fisiologici, cioè la disponibilità di 40 minuti e non più di 20 per detti bisogni.

Per le maggiorazioni relative agli effetti stancanti si chiede la considerazione anche dei fattori di ripetitività e monotonia fino ad ora trascurati e di quelli di nocività (rumore, umidità, polveri, gas, attività muscolare, posizione disagiata, ansia, responsabilità a turni ecc.).

Quanto alla ricomposizione delle fasi di lavoro come prima tappa si richiede la graduale realizzazione dei tempi di stazione di 5-6 minuti al posto di quelli attuali di 30-50 secondi.

Sempre per la parte economica viene poi richiesta la trasformazione in salario fisso del guadagno di cottimo a livello massimo (il cosiddetto rendimento 133) e un aumento di 50 lire orarie uguali per tutti e garantito a tutti i lavoratori senza distinzioni di classificazione o classe di età.

Per la tutela della salute le richieste avanzate sono quelle già ottenute da moltissimi accordi, basate sia sul rigetto di ogni forma di monetizzazione, sia sulla valorizzazione dell'azione sindacale su questo punto del gruppo operaio interessato.

Oltre il diritto alla contrattazione a partire dal gruppo omogeneo interessato, viene richiesta la istituzione del registro dei dati biostatistici nonché quello di rischio e sanitario individuale per garantire un costante controllo delle situazioni ambientali e dello stato di salute dei lavoratori più esposti a rischio. Va sottolineato come nel controllo periodico dei fattori nocivi giustamente si richiede siano considerati accanto ai tradizio-

nali tipi di nocività, anche i ritmi eccessivi, la saturazione, la monotonia che sono causa di malattie fisiche e psicologiche non meno gravi.

Il secondo punto della piattaforma riguarda le qualifiche. Nella richiesta sindacale l'azienda deve impegnarsi a realizzare una vera valorizzazione delle capacità professionali attraverso iniziative da attuare con il controllo dei lavoratori esercitato attraverso i delegati.

I punti principali di questa valorizzazione dovrebbero passare per la ricomposizione delle mansioni al fine di allargare e di arricchire il contenuto del lavoro, la mobilità interna, attuare con criteri precisi in modo da fare acquisire una più elevata professionalità anche con l'impiego in diversi lavori; il diritto per tutti di partecipare a corsi di qualificazione professionale interni ed esterni alla azienda.

Sul piano della classificazione si richiedono poi l'eliminazione della 4ª e 5ª categoria operai; la definizione di un periodo massimo di permanenza nella 3ª categoria; la individuazione delle capacità professionali che, anche in relazione all'anzianità, determina il passaggio alle categorie 2ª e 1ª; nuovi inquadramenti professionali per i lavoratori degli stabilimenti siderurgici con superamento dell'attuale sistema delle paghe di piazza; superamento di fatto della 4ª categoria impiegati e garanzie di passaggio in 2ª e 1ª categoria impiegati attraverso la mobilità interna; l'aggiornamento professionale e altre forme di acquisizione di capacità professionale.

Si tratta di una serie di richieste non nuove, almeno negli ultimi tempi, e in parte realizzate nel loro significato di valorizzazione delle capacità professionali e di garanzia di una crescita professionale e di qualifica per tutti i lavoratori, tanto impiegati che operai.

Il terzo punto fondamentale della piattaforma riguarda, infine, il riconoscimento e la tutela dei Consigli di fabbrica e degli organismi di coordinamento nonché la previsione di un complesso di ore di permesso retri-

buite da amministrarsi in parte direttamente dal Consiglio di fabbrica e in parte dalle Organizzazioni sindacali provinciali e nazionali sia all'interno che all'esterno della FIAT.

2.7.2. Risposta imprenditoriale.

I tre punti sopra descritti sono il nucleo della piattaforma FIAT sui quali, come dicevamo, si registra un confronto piuttosto difficile tra sindacati e FIAT dato il loro significato e la loro valenza per così dire politica. A parte il fatto e le contestazioni espresse dall'azienda circa il costo che avrebbe l'accoglimento di tale piattaforma, i punti di maggiore difficoltà di discussione sono appunto tutti gli aspetti che diminuiscono il potere unilaterale della direzione aziendale dei suoi capi.

Così, ad esempio, in materia di formazione dei tempi la FIAT ha espresso la sua disponibilità esclusivamente perché i risultati analitici della rilevazione dei tempi decisi in via preventiva e esclusiva dall'azienda siano messi a disposizione con le eventuali spiegazioni necessarie. Da parte sindacale si potrebbero controllare solo i calcoli fatti dall'azienda per rilevare che non ci siano errori, ma senza la possibilità di contrattazione o modifica a livello di squadra o di linea.

Nella impostazione FIAT cioè vi sono dei parametri obiettivi non discutibili e non sindacabili con l'intervento dei delegati dei gruppi dei lavoratori interessati ma, tutto al più, oggetto di verifica per il caso vi possano essere errori o fattori non presi in considerazione tramite un apposito organismo centralizzato di esperti.

Si legge così in un documento presentato alle trattative dalla FIAT sui cottimi del 6 maggio 1971 che l'esame dei risultati delle rilevazioni « basate sugli elementi di misura dei fattori che obiettivamente hanno influenza sui tempi e sui carichi di lavoro secondo le metodologie universalmente riconosciute e applicate, consentirà di prendere in esame la combinazione dei fat-

tori stessi (definiti sempre entro criteri obiettivi) che si presenta nella situazione particolare per accertare che di tutto sia stato tenuto correttamente conto nella determinazione dei tempi e dei carichi di lavoro assegnati ».

E ancora la FIAT sottolinea in tale documento « la inaccettabilità di criteri e procedure che comportino effetti di disorganicità e non omogeneità tra i vari settori produttivi: a tale pericolo può già in parte ovviare il necessario riferimento a criteri obiettivi ».

Quanto alle qualifiche la FIAT ha espresso la sua indisponibilità a definire i periodi di permanenza in una categoria ed i numeri di fasi e i minuti di lavoro di ricomposizione delle mansioni che, secondo la richiesta sindacale, dovrebbe comportare il passaggio di categoria in certi periodi fissati. Esiste, invece, una disponibilità a promuovere « una effettiva valorizzazione e utilizzazione delle capacità professionali degli operai tramite l'attività formativa e l'utilizzazione professionale dei lavoratori con visione evolutiva della loro posizione di servizio in base, però, cosa che in concreto significa mantenimento di un meccanismo che sostanzialmente lascia un ampio potere discrezionale nel passaggio di categoria ai capi e alla direzione aziendale.

Per quanto riguarda infine i diritti sindacali la FIAT fin dall'inizio delle trattative ha dichiarato la propria indisponibilità al riconoscimento dei Consigli di fabbrica, alla sua tutela e alla sua azione sostenendo che la materia può avere una normativa « solo nella sede della contrattazione nazionale e non in quella della contrattazione integrativa aziendale rispetto alla quale questo tema è assolutamente estraneo ». La FIAT cioè, ripropone la proposta della Confindustria, peraltro sempre rigettata dai sindacati, di un accordo nazionale o interconfederale sulle nuove forme di rappresentanza in fabbrica. Transitoriamente ha espresso la propria disponibilità a riconoscere solo « organismi rappresen-

tativi di tutti i lavoratori, che assicurino loro attraverso garanzie democratiche di elezioni e rispetto proporzionale delle minoranze, la partecipazione allo svolgimento di compiti ben precisati di controllo e contestazione, per assicurare il rispetto sui luoghi di lavoro di tutte le norme legali e contrattuali presenti e future ».

Come si vede vi è un preciso rifiuto di riconoscere le nuove forme di rappresentanza e potere dei lavoratori in fabbrica; tutto al più si ammette la costituzione di una sorta di Commissione interna più allargata che, comunque, non abbia alcun potere di contrattazione nei luoghi di produzione. È anche interessante rilevare la preoccupazione che sia garantita la vita democratica nel sindacato, che espressa dalla FIAT nella sostanza esprime l'attitudine aziendale a controllare anche la vita interna delle rappresentanze sindacali.

Attorno alla vertenza FIAT si stanno sviluppando vivaci polemiche e da parte di certi ambienti economici e finanziari si imputa ai sindacati di aver pregiudicato con l'apertura del nuovo, grande fronte di lotta le restanti possibilità di ripresa della produzione industriale e quindi di incremento del reddito. In particolare si rileva un'influenza negativa sul clima psicologico degli imprenditori per i nuovi investimenti che sarebbe stato registrato anche dalle borse quando i sindacati hanno messo sul tappeto le loro « pesanti » e sconvolgenti rivendicazioni.

Ma la polemica s'è accesa violenta anche tra le parti a margine del tavolo di trattativa con riferimento sia ai livelli del costo del lavoro e alla sopportabilità dei nuovi oneri in rapporto a quelli delle altre grandi aziende mondiali del settore, sia alla realizzabilità concreta di certe innovazioni tecnico-organizzative connesse alle richieste sindacali coronata da un'offerta polemica dell'azienda a visitare altre grandi aziende per verificare se esiste o no un modo nuovo di costruire l'automobile.

I sindacati di categoria hanno sostenuto le loro

posizioni facendo leva soprattutto sui problemi reali della condizione di fabbrica anche con riferimento alle conquiste realizzate in alcune altre grandi aziende automobilistiche italiane (Alfa-Romeo e Innocenti) soprattutto per quanto riguarda il cottimo, le linee, i tempi di saturazione ecc. cioè questioni che costituiscono il nodo della vertenza. Avendo presenti in un primo luogo le condizioni di lavoro alla FIAT, il peso del complesso non soltanto nella categoria dei metalmeccanici ma nell'intera attività industriale, occorre convenire che i sindacati non potevano non aprire il nuovo scontro anche per affermare in concreto su una dimensione adeguata la nuova linea rivendicativa a livello aziendale incentrata su una modificazione di certi aspetti dell'organizzazione del lavoro.

Nessuno tuttavia può disconoscere la delicatezza e la complessità della vertenza sia per il tipo di controparte, sia per la situazione sindacale interna (basti pensare alla presenza di un forte sindacato autonomo in posizione di netta divergenza rispetto agli altri) sia infine per l'eterogeneità dei lavoratori del grande complesso e la loro capacità di resistenza in una lotta che si è manifestata già dura e che si profila anche lunga per la rigidità finora mostrata dalla controparte.

In questa situazione è difficile fare previsioni su possibili sbocchi della vertenza FIAT anche se si può realisticamente dire fin d'ora che il sindacato « non può perdere una simile battaglia benché si presenti ardua fin d'ora la realizzazione dell'intera piattaforma a livelli elevati ».



Antonio Marasco - «Sorge il sole», olio su tela, 100×100, 1947.

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Dibattito sulle strategie sindacali.*

- 1.1. Tavola rotonda sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni a Sarajevo.
 - 1.1.1. Il ruolo del sindacato nei paesi dell'est.
 - 1.1.2. Il sindacato occidentale tra « cogestione » e « controllo ».
- 1.2. L'evoluzione del sistema di autogestione in Jugoslavia
 - 1.2.1. Un momento di svolta.
 - 1.2.2. Interrogativi sulla futura evoluzione.
- 1.3. Francia: maggio ripropone polemiche all'interno della sinistra.
 - 1.3.1. Divergenze sulle strategie sindacali.

2. *Rapporti sindacati-governi.*

- 2.1. La nuova società ed i sindacati in Francia.
 - 2.1.1. L'azione per il miglioramento delle pensioni.
- 2.2. Gran Bretagna: continua la battaglia dei salari.

3. *Legislazione.*

- 3.1. Spagna: il regime e i sindacati.

4. *Rapporti sindacati dei lavoratori-imprenditori.*

- 4.1. Germania: i sindacati e l'inflazione.
- 4.2. Francia: l'esplosione di Le Mans.
- 4.3. Svezia: in pericolo la pace sociale.
- 4.4. Olanda: accordo sulla fusione.

1. Dibattito sulle strategie sindacali

1.1. Tavola rotonda sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni a Sarajevo.

L'avvenimento più importante sul piano del dibattito sulle strategie sindacali nei mesi di aprile e maggio 1971 è stato senza dubbio la Tavola rotonda organizzata a Sarajevo dai sindacati jugoslavi, sul tema della partecipazione.

Alla manifestazione hanno partecipato rappresentanti di quasi tutte le organizzazioni sindacali europee dell'Europa Occidentale e di quella Orientale, oltre ad una rappresentanza abbastanza nutrita di sindacati dei paesi in via di sviluppo provenienti dall'Africa, Asia e soprattutto dall'America Latina. Per le internazionali erano presenti rappresentanti ufficiali della C.M.T. (la Confederazione Mondiale ex cristiana) e della F.S.M., Lewinson della ICF (Internazionale dei Chimici), la Confederazione araba, varie organizzazioni regionali delle due centrali. Anche il B.I.T. era rappresentato ufficialmente. Salvo alcune eccezioni (F.O., T.U.C. e L.O. svedese) erano presenti tutte le organizzazioni europee aderenti alla CISL ed alcune organizzazioni asiatiche (India).

Il successo della iniziativa si misura appunto da questa partecipazione. I problemi che presentava o presenta tutt'oggi riunire intorno ad uno stesso Tavolo organizzazioni sindacali legate ad ideologie, a centrali internazionali ed a sistemi economico-sociali così diversi sono tuttora molte e di ardua risoluzione. I sindacati jugoslavi per arrivare a questo risultato hanno svolto un'azione politico-diplomatica che è andata avanti per lo meno due anni, ma le loro speranze sono state coronate da successo e per la prima volta dopo più di due decenni si è assistito ad un confronto tra tutte le esperienze europee in materia di partecipazione. Detto questo bisogna però rilevare che l'importanza dell'incontro,

ha spinto un po' tutti i partecipanti ad una cautela persino eccessiva nello svolgimento del dibattito, che se ha evitato incidenti diplomatici ha impedito un vero ed approfondito confronto di esperienze tra i sistemi occidentali e quelli orientali.

1.1.1. Il ruolo del sindacato nei paesi dell'est.

La discussione infatti è stata caratterizzata, come era prevedibile, da un dibattito parallelo tra le organizzazioni dell'Europa Occidentale da una parte e quelle dell'Europa Orientale dall'altra, con rari inserimenti da parte dei rappresentanti dei paesi in via di sviluppo.

Si sono perciò creati in effetti due campi dialettici che solo eccezionalmente e sulle enunciazioni di principio trovavano una parvenza di contatto.

Il dibattito tra le organizzazioni orientali si è soprattutto sviluppato intorno al ruolo del sindacato come strumento di partecipazione dei lavoratori. A questo proposito sono emersi due punti di vista abbastanza contrastanti. Mentre infatti i rappresentanti dei sindacati sovietici, polacchi, cecoslovacchi e tedesco-orientali, hanno incentrato soprattutto il loro intervento sulla rispondenza del loro modello alle concezioni marxiste leniniste, senza tentare interpretazioni originali del loro contesto istituzionale e sociale, i rumeni e in misura minore gli ungheresi hanno fatto intravedere sviluppi originali per le loro organizzazioni. In particolare il rappresentante rumeno ha sottolineato la necessità di una autonomia sempre più accentuata dei sindacati nei confronti delle istituzioni statali, di quelle produttive e pur nel rispetto della sua funzione di sintesi politica, anche nei confronti del partito.

L'ultimo congresso dei sindacati rumeni (ne abbiamo parlato nel n. 2) prevede inoltre una profonda democratizzazione della vita sindacale come presupposto della autonomia. « La vecchia concezione del sindacato

come cinghia di trasmissione, genera forme di burocratismo e manifestazioni di formalismo... il ruolo e i compiti del sindacato debbono essere concepiti in stretta relazione con le esigenze di democratizzazione del nostro regime ».

Questa accresciuta autonomia dovrebbe perciò basarsi su una maggiore democratizzazione dell'organismo sindacale facendo in modo che il suo centro di gravità non sia l'apparato centrale o locale, ma le assemblee dei lavoratori a livello di fabbrica e le organizzazioni verticali. In particolare, si è saputo poi in conversazioni con i delegati rumeni che le difficoltà maggiori in questa opera di trasformazione derivano dalla resistenza opposta dai quadri intermedi.

Sembra infatti che proprio a livello di fabbrica certe posizioni di potere acquisite impediscano una distinzione concreta tra strutture di partito e strutture sindacali, tra uomini di partito e sindacalisti.

Il delegato ungherese dopo aver affermato che in tutti i paesi socialisti si cerca una via per rendere più efficace la partecipazione dei lavoratori, ha respinto la prospettiva di autogestione praticata in Jugoslavia, affermando che la sua organizzazione è dell'avviso che non occorra un altro organo al di fuori del partito e del sindacato.

« Possiamo constatare — ha detto — che nel nostro Paese non si sente né l'aspirazione, né il bisogno di creare un'organizzazione separata per la realizzazione della democrazia nell'impresa... questo compito può essere assunto dagli organismi sindacali (di base) ».

In questo quadro però il sindacato deve trovare un ruolo di maggiore autonomia dal partito e divenire nelle discussioni sui piani nazionali e di impresa, il portavoce dell'interesse dei lavoratori al miglioramento delle loro condizioni di vita e di lavoro.

Per svolgere questa loro funzione i sindacati dispongono di un vasto diritto di consultazione e nel docu-

mento presentato dalla delegazione ungherese si insiste anche molto su una specie di diritto di veto esercitabile sia in direzione di provvedimenti governativi, sia nei confronti della direzione delle imprese. Ma forse la parte più interessante della relazione è quella in cui, dopo aver constatato che è possibile una partecipazione alle decisioni dell'impresa solo nei limiti in cui quest'ultima gode di una certa autonomia, afferma che « i sindacalisti eletti ai diversi livelli della impresa saranno in grado di esercitare la loro funzione di difesa degli interessi dei lavoratori solo se avranno degli interlocutori validi dal punto di vista della autonomia e della responsabilità... Una certa decentralizzazione è condizione fondamentale per l'approfondimento della democrazia ». È questo forse un approfondimento teorico puntuale sui legami tra la rivoluzione manageriale e il processo di democratizzazione e di sburocratizzazione che ha investito alcuni paesi socialisti. È facile individuare la somiglianza di questo discorso con alcune impostazioni emerse durante la primavera di Praga e che permeava in maniera così evidente il sistema jugoslavo. Si tratta di vedere, come rilevavamo nel numero precedente, fino a che punto l'esigenza di autonomia delle unità produttive rivendicata dai tecnocrati e la spinta espressa dagli ambienti più avanzati verso la democratizzazione dell'Europa orientale potranno continuare insieme il loro cammino.

1.1.2. Il sindacato occidentale tra « cogestione » e « controllo ».

Per quanto riguarda il dibattito tra le organizzazioni occidentali esso si è svolto in gran parte intorno al concetto della partecipazione istituzionale. Il DGB (la Confederazione Unitaria della Germania federale) ha presentato naturalmente la sua esperienza in un quadro concettuale anticapitalista e sostanzialmente molto più a sinistra di quanto normalmente accade. La cogestione,

vista in sintesi come una delle forme partecipative accanto ad altre per eliminare i privilegi sociali.

Interessante è stata poi la risposta contenuta nella relazione alle obiezioni che si sollevavano contro il sistema tedesco-occidentale. Così all'obiezione che la cogestione significa la rinuncia alla lotta di classe si è ribattuto da parte del DGB che « nelle condizioni attuali... la lotta di classe appare inverosimile ed inadeguata per la realizzazione di una società più umana » individuando nella rivoluzione violenta la sola forma di lotta di classe.

Mentre alle accuse di perdere il contatto con i lavoratori e di legittimare in effetti con la cogestione il sistema economico capitalista, si è risposto negando questi effetti.

Dopo questa esposizione la delegazione tedesca ha iniziato una specie di referendum, domandando con regolarità puntuale a tutti i delegati dell'Europa Occidentale se non ritenevano necessaria la presenza di rappresentanti dei lavoratori negli organi di gestione delle imprese multinazionali. La risposta è stata positiva solo da parte degli austriaci mentre l'opposizione più rigida è venuta dai belgi e dagli italiani.

Il segretario generale aggiunto del sindacato socialista belga (FGTB) ha contrapposto alla impostazione dei tedeschi le linee del « controllo operaio » stabilite in febbraio al Congresso straordinario della sua organizzazione: « Una cogestione reale, non lascia spazio per la contestazione ». In sintesi il « controllo operaio » propone una strategia sindacale in direzione di una limitazione continua dei margini di potere padronale con l'allargamento della sfera di intervento dei lavoratori (negli investimenti, nell'organizzazione del lavoro, ecc.), nel quadro di organizzazioni sindacali che conservano la loro completa autonomia ed esercitano la loro azione per assicurare ai lavoratori il controllo del sistema economico-sociale a tutti i livelli ».

I sindacati italiani (CISL e CGIL, la UIL dopo aver accettato l'invito ha inviato un telegramma di scuse) hanno presentato due documenti separati anche se con contenuti analoghi, mentre l'esposizione è stata unica.

I due documenti in effetti si limitavano a fare alcune constatazioni su esperienze recenti (delegati, trattative sugli investimenti) ed a rifiutare qualunque forma di partecipazione istituzionale nelle società commerciali capitaliste, senza una definizione rigorosa degli obiettivi, che partendo da queste premesse, si vogliono realizzare in questo settore soprattutto a proposito delle imprese multinazionali.

Per quanto riguarda le organizzazioni francesi la CFDT ha rifiutato il sistema di cogestione, anche se ha sottolineato la necessità di determinare le condizioni per una maggiore informazione nei confronti delle società multinazionali; il rappresentante della CGT dopo aver evitato in tutta la sua esposizione di entrare nel merito di questo problema, alla domanda precisa dei tedeschi, ha detto che il problema dovrebbe essere risolto in un dibattito approfondito « intorno ad una tavola » da tutti i sindacati della CEE.

1.2. L'evoluzione del sistema di autogestione in Jugoslavia.

La Tavola rotonda era stata organizzata in occasione del II Congresso dell'autogestione, del Congresso cioè di tutti coloro che partecipano ad organi di autogestione, che si è svolto a Sarajevo, capitale di una delle sei repubbliche jugoslave: la Bosnia Erzegovina, Congresso che ha affrontato tutti i problemi che si presentano oggi alla società jugoslava. Come è noto l'autogestione ha dilatato il suo campo di applicazione e dai settori produttivi si è ormai estesa anche alle scuole, ai comuni ed anche alla amministrazione. Si trattava perciò di un vero e proprio congresso del popolo jugoslavo. Ci sem-

bra quindi utile illustrare brevemente il suo significato ed i suoi contenuti anche se la sua tematica era molto più estesa di un dibattito sulla strategia sindacale. Per gli Jugoslavi, infatti, l'organizzazione sindacale e il partito non esauriscono il potere creativo della classe operaia nella sua ricerca di forme sempre più avanzate di democrazia.

D'altro canto la scelta dell'autogestione in Jugoslavia si inquadra in una ricerca di autonomia nei confronti dell'URSS che in politica estera si è espressa nel rifiuto di aderire al Patto di Varsavia e in politica interna nella ricerca di un modello di socialismo sganciato da quello sovietico e degli altri paesi del blocco socialista. Fin dal 1950, anno in cui fu introdotto legislativamente il principio dell'autogestione, esso fu concepito non già e non solo come un tipo di struttura da dare alle imprese produttive, ma come una impostazione generale da consacrare nella costituzione per caratterizzare l'intero sistema politico. Si intendeva con ciò rompere con la tradizione del centralismo democratico e soprattutto con quel tipo di comunismo burocratico verticista che permeava e permea tutte le Repubbliche dell'Europa orientale.

Naturalmente ciò significava assumersi delle pesanti responsabilità non solo nei confronti del popolo jugoslavo, ma anche nei confronti di tutto il movimento operaio internazionale, che vedeva in questa esperienza concreta il primo tentativo di realizzare, in un sistema socialista, la partecipazione diretta dei lavoratori alle decisioni nell'impresa.

Ai partecipanti al congresso è spettato il compito di valutare — in un momento particolarmente delicato della vita politica jugoslava — un bilancio di venti anni di esperienza di questo sistema, che ha indubbiamente avuto i suoi aspetti positivi soprattutto sul piano della democrazia aziendale, ma che rivela anche molti punti negativi.

Lo stesso funzionamento dei meccanismi di autogestione non sembra immune da difetti: la pratica ha mostrato come si formi nelle imprese una specie di classe di professionisti dell'autogestione, che tende a sfuggire alle sue responsabilità nei confronti dei collettivi, mentre il direttore assume spesso funzioni che dovrebbero esulare dalle sue competenze. A questo proposito nelle risoluzioni del congresso si auspica che gli statuti di impresa contengano norme che permettano ai collettivi la revoca in qualunque momento dei consigli, mentre sembra ormai divenuta una prassi costante quella del rinnovo annuale del mandato di direttore al momento della presentazione dei bilanci.

Un altro problema che sulla base del dibattito che si è avuto nel congresso sembra stia molto a cuore ai lavoratori è poi quello delle differenze salariali troppo ampie tra i vari settori produttivi e nello stesso settore tra imprese grandi e piccole. A livello nazionale esiste solo la indicazione dei minimi, ma la diversa produttività e l'autonomia delle varie imprese nella fissazione dei salari hanno determinato notevoli differenze nei salari reali.

1.2.1. Un momento di svolta.

Dai discorsi ufficiali dei dirigenti politici del Governo centrale delle Repubbliche, come anche dai colloqui con i delegati e con dirigenti sindacali si ricava l'impressione che ci troviamo di fronte ad un momento di svolta. Come negli anni '60 per uscire dalla crisi economica si scelse la via di una estensione dell'autogestione, piuttosto che il ritorno (da molti consigliato) alla pianificazione centralizzata, così oggi le soluzioni proposte per i problemi politici, sociali, economici che assillano il paese, sono soluzioni di apertura non di chiusura, di progresso sulla via della autogestione non di regresso, di ricerca del consenso piuttosto che di impo-

sizione autoritaria. Solo il tempo potrà dire se le misure che si pensa di adottare rappresenteranno un momento di positiva evoluzione del sistema jugoslavo oppure una tappa di un processo di mutamento della natura stessa del sistema.

Di fronte alle tendenze centrifughe che minacciano l'unità del paese, Tito risponde con emendamenti costituzionali che limitano i poteri del Governo centrale ai soli campi della difesa della politica estera e monetaria a favore dei governi delle sei repubbliche, perché, egli afferma, l'unità non può nascere che dal consenso e dal fatto che « nonostante le particolarità nazionali, gli interessi fondamentali della classe operaia sono identici... essa rappresenta infatti e rappresenterà in avvenire il principale elemento di coesione in Jugoslavia ». Sembra questo essere il risultato di un compromesso politico, cui è pervenuta la classe dirigente jugoslava, in questa difficile congiuntura politica cui le tensioni interne alle « nazionalità » l'hanno ridotta.

Di fronte alle differenze salariali stridenti tra grandi e piccole imprese si chiedono dei fondi speciali a breve termine, ma in prospettiva si spinge verso una maggiore dimensione delle aziende attraverso la concentrazione, cercando così di superare le difficoltà in cui si dibatte l'economia del Paese. Le imprese di più grandi dimensioni servono d'altro canto a rispondere, sul piano della competitività, alla sfida delle imprese estere, dato che la risposta ai problemi posti dal commercio internazionale non è quella della manovra doganale, ma quella della conquista di nuovi mercati. Vengono inoltre pubblicate le cifre relative ai 1800 scioperi selvaggi verificatisi negli ultimi due anni; i sindacati ritengono giustificata l'insoddisfazione dei lavoratori attribuendola alla mancata applicazione concreta dell'autogestione. Non si negano cioè i conflitti anche particolaristici che insorgono ma si ritiene che essi possono essere sempre risolti in un regime di completa autogestione. Il com-

pito essenziale dei sindacati viene perciò conseguentemente indicato nello stimolare la società a conformarsi a questo metodo. È questo il dato, peraltro ambiguo, o perlomeno non chiaramente emerso, del riconoscimento dell'esigenza di una più autonoma ed incisiva presenza sindacale, che nell'esperienza jugoslava, è andata gradualmente vanificando i suoi connotati fino a perdere qualsiasi funzione nell'organizzazione autogestionale del paese.

1.2.2. Interrogativi sulla futura evoluzione.

Certo non si può negare che alcune impostazioni lascino qualche perplessità, come per esempio quando si ascolta da parte di uno dei segretari confederali dell'organizzazione sindacale, proveniente da una delle Repubbliche meno sviluppate, la Macedonia, affermare che la tendenza ormai palese verso l'economia di mercato e il limitato trasferimento di risorse attraverso flussi di capitali decisi dal centro, possa accelerare lo sviluppo delle zone più sfavorite. O come quando a nostro avviso si sottovalutano le conseguenze negative che, per la limitazione alla sola politica monetaria dei mezzi di intervento del Governo centrale, possono derivare nel più lungo periodo a causa del formarsi di grandi concentrazioni economiche il cui potere sfuggirebbe inevitabilmente ai governi delle Repubbliche e non troverebbe un valido contrappeso a Belgrado.

È certo che nel momento politico attuale la battaglia è ancora contro il centralismo di marca serba e l'obiettivo di togliere potere alla amministrazione centrale è ancora ritenuto prioritario. È difficile però discernere in che misura questa battaglia sia esclusivamente diretta contro l'ideologia accentratrice o invece il frutto delle spinte particolariste delle varie nazionalità. Si vedrà in futuro se eliminato il potere della burocrazia di Belgrado, esso passerà nelle mani degli apparati burocratici locali

o se invece questa misura determinerà tendenze verso una effettiva democratizzazione.

Il rilancio dell'autogestione appare, in questo quadro, come il tentativo di fare di questo elemento originale e caratterizzante del sistema jugoslavo un perno che contrasti le forze centrifughe in movimento. Sarà ciò possibile?

Un ruolo particolare potrebbe spettare in questo senso ai sindacati che mostrano una maggiore coesione della Lega comunista e che dall'esistenza di grandi imprese di dimensioni nazionali, saranno indotti a riaffermare questa loro funzione unitaria. È probabile che il progressivo declino dei poteri in materia di politica economica da parte del governo di Belgrado favorisca da una parte il potere delle grandi imprese e dall'altra la forza dell'organizzazione sindacale. In questo caso il modello dell'autogestione, così come storicamente si è configurato e come effettivamente opera, dovrebbe mutare in maniera sostanziale risolvendo una serie di contraddizioni ad esso interne. Ma nel corso del Congresso il senso di questo mutamento non si può dire che sia apparso chiaro.

1.3. Francia: maggio ripropone polemiche all'interno della sinistra.

L'ampiezza delle manifestazioni unitarie per la riforma del sistema pensionistico e la dura lotta degli O.S. (Ouvrier spécialisé) della Renault non hanno impedito alcune polemiche tra le organizzazioni sindacali francesi in occasione delle manifestazioni per il 1° maggio, per il centenario della Comune e per il Vietnam. In particolare ha destato molta impressione negli ambienti politico-sindacali della sinistra francese il fatto che il 1° maggio si siano avuti a Parigi due cortei distinti, quello organizzato dalla CGT e quello della sinistra rivoluzionaria.

Il mancato svolgimento di una manifestazione unitaria era stato preceduto da aspre battute polemiche tra la centrale francese e quella serie di partiti e organizzazioni di sinistra di vario tipo venuti alla luce dopo il maggio 1968. Da una parte si rimproverava ai gauchistes — come fa Krasucki sull'*Humanité* — di essere estranei ai problemi della classe operaia e di essere « avventurieri in grado solo di fornire alibi agli avversari dei lavoratori », dall'altra si voleva dimostrare che dopo il maggio 1968 molte cose sono cambiate nella sinistra francese e che i rapporti di forza tra i comunisti e le altre tendenze si sono equilibrati.

In definitiva la minore rilevanza numerica della manifestazione e dei gruppi della sinistra rivoluzionaria (cui d'altro canto hanno dato la loro adesione a titolo personale alcuni esponenti della CFDT e Laby di F.O.) è stato compensato dal dinamismo e dalla originalità degli slogans, mentre molto calmo e « banale » secondo il PSU è risultato quello della CGT.

L'unione parigina della CFDT dopo aver invitato a più riprese la CGT ad accettare nelle manifestazioni il PSU e gli altri « groupouscules », di fronte al rifiuto di quest'ultima decideva di non partecipare a nessuna delle due manifestazioni. La decisione veniva sostenuta dalla Confederazione e il Segretario generale Edmond Maire dichiarava la sua approvazione nei confronti della decisione « di non sostenere la divisione né di lasciarsi imporre una scelta tra diverse tendenze della classe operaia ».

Ci siamo soffermati su questo episodio solo perché esso mostra, in tutta la sua gravità, le contraddizioni che il maggio ha lasciato dietro di sé. Sarebbe facile ribattere a Krasucki che nel maggio 1968 quelli che oggi egli definisce « avventurieri » combattevano fianco a fianco con gli operai, come d'altro canto ai gauchistes certe loro iniziative azzardate che sono state utilizzate come pretesto per azioni repressive da parte del go-

verno. Quello che invece ci interessa di mettere in luce è il fatto che esiste una certa tendenza nella CGT a voler dimenticare che i metodi e la composizione della sinistra francese risultano oggi completamente modificati e come in campo sindacale non si può più puntare solo sui salari e l'orario di lavoro, se non si vuole essere scavalcati dai lavoratori, così a livello politico non è più possibile monopolizzare, come per tanti anni hanno fatto il PCF e la CGT, l'opposizione al Governo, anche se quest'ultimo ne sarebbe abbastanza soddisfatto (tanto è vero che la polizia ha soprattutto infierito sui gauchistes). L'unico dato positivo dell'episodio sta nella conclusione dell'articolo di Kasucki in cui si riafferma « la volontà di continuare la lotta e di allargarla con i compagni della CFDT sulla base dell'accordo del 1° dicembre 1970 ».

Questo dimostra infatti che malgrado tutto i rapporti tra le due centrali non si toccano e che la lezione di Maggio comincia lentamente ad essere assimilata.

1.3.1. Divergenze sulle strategie sindacali.

Che per altro le strategie delle due centrali, malgrado il patto di unità di azione, continuino a divergere lo si era visto già all'inizio del mese di aprile, quando la CGT aveva dato seguito alla proposta emersa al Congresso della CFDT di un approfondito dibattito sui temi della trasformazione della società capitalista in una società socialista e democratica, inviando un documento intitolato « Temi di riflessione sulle prospettive del socialismo in Francia e sul ruolo dei sindacati ».

Il documento della CGT afferma tra l'altro, che la definizione delle vie e dei mezzi per giungere al socialismo è un compito che incombe all'insieme delle formazioni politiche e sindacali; anzi le responsabilità essenziali devono essere assolte dai partiti politici che si ispirano al socialismo. La CGT non intende sostituirsi a questi partiti.

Secondo la grande centrale sindacale la pianificazione socialista implica un alto grado di autonomia di gestione delle imprese e la messa a punto di congegni economici che stimolino l'iniziativa, lo spirito di ricerca e di inventiva delle imprese, con il fine di evitare le eccessive centralizzazioni e gli errori del burocratismo.

Il compito attuale è, comunque, quello di riunire tutte le forze democratiche, sulla base dell'alleanza, con la classe operaia, di tutti gli strati della popolazione che vivono del loro lavoro, al fine di creare le condizioni necessarie per aprire la via della trasformazione socialista della società.

È una risposta molto deludente per la CFDT e per il suo nuovo segretario generale Edmond Maire, le cui idee di socializzazione della proprietà e di autogestione delle imprese, di azione autonoma dei sindacati su politiche ed obiettivi propri, vengono in pratica respinte. La CGT riprende tutti i vecchi pregiudizi e le vecchie fallite ambizioni di lotta del PCF. Dal documento si ricava l'impressione di trovarsi di fronte ad una CGT ancora pesantemente condizionata dal partito, con schemi ideologici invecchiati e incapace di cogliere l'originale patrimonio di elaborazione ideologico della CFDT. I tempi per una discussione sugli obiettivi di fondo sembrano ancora lontani anche se l'unità di azione può contribuire ad avvicinarli.

2. Rapporti sindacati-governi

2.1. La nuova società ed i sindacati in Francia.

Il primo ministro francese Chaban Delmas e il gruppo di intellettuali, ex seguaci delle teorie di Mendes France, che lo assistono, continuano a parlare del loro disegno di nuova società, ma le riforme restano nel cassetto e il VI Piano Economico per quello che si sa,

non mostra molta propensione al riformismo. Il 22 aprile il primo ministro rispondendo alle critiche e ad una mozione di censura presentate dalla opposizione ha messo in mostra le difficoltà da cui si trova circondato rappresentate da una parte dalla vocazione conservatrice del suo partito (l'UDR gollista) e dall'altra una situazione sociale che è sempre sull'orlo dell'eplosione. Chi si attendeva un rilancio coraggioso delle riforme è rimasto deluso. Chaban è abilmente scivolato tra le insidie attraverso un richiamo al realismo con espressioni come « non si può fare tutto in una volta » « il tempo aiuta il progresso ». Così facendo ha sí scontentato i suoi avversari di destra e di sinistra ma ha salvato il governo. Le reazioni dei sindacati, che avevano sempre cercato di demistificare di fronte ai lavoratori ed alla opinione pubblica le ipotesi riformatrici del governo, anche se avevano firmato i contratti di progresso che costituivano una delle travi portanti della costruzione concettuale governativa, hanno sottolineato il « fiato corto » del governo. Chaban dal canto suo non ha risparmiato gli attacchi alla CGT ed alla CFDT, ma non è riuscito a dissipare l'impressione che non è tanto della collaborazione con i sindacati che ha bisogno, quanto di una maggioranza più riformista.

L'atteggiamento dei sindacati d'altro canto tende a radicalizzarsi col passar del tempo sia per l'approfondimento dell'azione unitaria tra CFDT e CGT sia per la combattività dimostrata dalla base.

Questa opposizione si incentra ormai su due temi fondamentali, del rifiuto degli orientamenti generali del VI Piano e l'azione per la riforma del sistema pensionistico. Come è noto la CFDT ha rifiutato di partecipare ai lavori di tutte le commissioni che hanno elaborato il progetto di programma, mentre la CGT ha ritirato i suoi delegati dalla commissione che trattava i problemi della previdenza sociale. Ma tutte le confederazioni (anche Force Ouvriers) mantengono tutte le loro riser-

ve, pur con valutazioni diverse sul progetto che il governo si appresta a presentare al Comitato Economico e Sociale ed alla opinione pubblica.

2.1.1. L'azione per il miglioramento delle pensioni.

Il discorso pronunciato il 20 aprile da Chaban di fronte all'assemblea parlamentare ha completamente ignorato la rivendicazione di una riforma del sistema ed un miglioramento delle prestazioni pensionistiche avanzato, come abbiamo già detto nel numero precedente, da CGT e CFDT.

Nel mese di aprile e di maggio queste rivendicazioni sono state sostenute da una serie di manifestazioni e di scioperi che sono culminati in una giornata di lotta nel settore metallurgico il 21 aprile ed in azioni di carattere generale il 27 maggio.

Sia gli scioperi che le manifestazioni locali e nazionali hanno mostrato una crescente combattività da parte dei lavoratori. Il Governo che in un primo tempo aveva respinto ogni richiesta ha presentato il 19 maggio all'assemblea nazionale un progetto di legge che prevede un aumento dei minimi, un progressivo allineamento delle pensioni al 50% del salario, aumento dell'azione sanitaria e sociale per gli anziani.

Sebbene il governo avesse inserito tra le priorità del VI Piano il miglioramento delle condizioni per le persone anziane, è indubbio che l'azione sindacale abbia contribuito in maniera decisiva per la presentazione del progetto.

L'impostazione del governo è ancora molto lontana dalle richieste sindacali, ma non si può negare che l'Humanité abbia ragione quando parla di un primo grande successo dell'azione rivendicativa.

Gli aspetti negativi dell'atteggiamento governativo non sono tanto nel rimprovero che fa ai sindacati di non partecipare ad alcune commissioni del VI Piano,

quanto nel fatto che ha rifiutato la proposta di una trattativa tripartita governo-padronato-sindacati, preferendo lanciare una proposta unilaterale. C'è ancora da notare che sia nella formulazione che nel metodo d'azione la vicenda ha indubbiamente delle notevoli somiglianze con la vertenza italiana sullo stesso argomento. Inoltre sul piano dell'azione essa dimostra un prevalere delle tendenze e delle impostazioni della CFDT nei confronti delle azioni tradizionali patrimonio della CGT.

2.2. Gran Bretagna: continua la battaglia dei salari.

Il Governo Conservatore continua nel tentativo da una parte di indebolire i sindacati dall'altra di rilanciare l'economia.

Il Cancelliere dello Scacchiere, Barber, ha presentato ai Comuni il bilancio per l'esercizio finanziario 1971-72. La principale caratteristica è rappresentata da alleggerimenti delle imposte sul reddito (compresi gli alti redditi) e sui profitti delle società. Prepara inoltre l'introduzione (nel 1973) della I.V.A.; le riduzioni fiscali dovrebbero portare ad un aumento controllato della domanda e all'accrescimento del risparmio. Tali riduzioni, ammontanti nel complesso a 951 milioni di sterline si tradurranno, secondo il Tesoro, nel 1971 in un aumento di 250 milioni di sterline della domanda per consumi e, nel 1972, in un aumento di 350 milioni.

Il tasso d'espansione per il primo anno non dovrebbe superare il 2%, ma il Governo è pronto a spingerlo fino al 3% anche con una politica monetaria meno restrittiva.

Il bilancio è radicalmente conservatore, poggiato su concezioni che rompono ogni legame non solo con quelle dei laburisti, ma altresì con le idee dei precedenti governi conservatori che ereditavano sempre la tendenza all'eguaglianza e alla giustizia sociale di marca laburista.

Il Times nota che Barber mostra di essere convinto che il « sistema capitalista non può funzionare che accettando la sua propria logica » e che « essendo fondato sul profitto, deve considerarlo come un elemento normale della vita economica e sociale ».

Tutto ciò inasprisce sempre di più le battaglie sindacali alla vigilia dell'entrata in vigore della legge sulle « Relazioni industriali ». Mentre il governo presentava un altro progetto di legge per diminuire le indennità versate dalla Cassa per la sicurezza sociale agli scioperanti (da 4 sterline e mezzo ad una al giorno), alla Wauxhall è stato raggiunto un accordo su un aumento salariale del 15% in cambio di un impegno di non ricorso allo sciopero per la durata del contratto, mentre la British Leyland dovrebbe accordare un aumento del 30% per un accordo sulla produttività di 14 mesi di durata.

Accordi come si vede che vanno ben al di là del 10% suggerito come limite massimo dal Governo. D'altro canto essi sono motivo di accresciuto malessere nel settore pubblico in cui il governo si mantiene nei limiti della linea di austerità e che già è sfavorito nei confronti delle imprese private. L'esplosione nel settore nazionalizzato dell'industria metallurgica che ha concluso il mese di maggio, indica chiaramente che la battaglia dei salari non sembra essere avviata a soluzione.

La proposta dell'opposizione laburista e del T.U.C. per una specie di politica dei redditi volontaria ed un controllo sui prezzi, è respinta dal governo sia perché contrasterebbe la sua strategia di rilancio economico (che sarebbe compromessa dal controllo dei prezzi), sia perché si teme che il TUC non riuscirebbe a garantire il rispetto di un tale disegno da parte della base (è anche per questo che l'accordo sulla limitazione del diritto di sciopero alla Wauxhall non desta molta preoccupazione tra i lavoratori).

Nel primo trimestre del 1971 si è avuto un numero

di ore di sciopero (12 milioni) più alto che in tutto il 1970, e il 1970 era stato l'anno in cui si era più scioperato dal 1926.

Sembra proprio, che la stessa legge sulle relazioni industriali troverà molte difficoltà in fase di applicazione.

3. Legislazione

3.1. Spagna: il regime e i sindacati.

È noto il tentativo portato avanti da alcuni membri del governo spagnolo per dare del regime un'immagine meno autoritaria e più democratica almeno sul piano formale. In questo tentativo si inquadra la famosa « Ley sindical » promulgata in febbraio e che entra ora in fase di applicazione attraverso decreti.

In questo quadro è stato pubblicato venerdì 7 maggio sul « giornale ufficiale » un decreto che regola l'esercizio dalle riunioni sindacali.

Il decreto prevede che in nessun caso i membri del sindacato potranno riunirsi spontaneamente nei luoghi di lavoro o nel locale dei sindacati ufficiali. Le riunioni dovranno essere « sollecitate » presso le autorità sindacali da almeno una ventina di membri del sindacato, che dovranno specificare per iscritto l'oggetto della loro richiesta e l'ordine del giorno fissato per la riunione e indicare i loro nomi, indirizzi e qualificazioni professionali. Dopo aver indirizzato la petizione alle autorità sindacali, i lavoratori aspetteranno di essere convocati alla riunione. Le autorità sindacali, due giorni prima, dovranno notificare per iscritto al Presidente del Sindacato Nazionale l'oggetto e la portata della riunione e il luogo e l'ora in cui è prevista. Quando la riunione è convocata sul luogo di lavoro, i sindacati dell'impresa incaricati di inviare la petizione dovranno interpellare il padrone sull'opportunità della convocazione. In caso

di disaccordo, il conflitto sarà risolto dal presidente del Sindacato nazionale dopo consultazione del Comitato esecutivo del sindacato.

In nessun caso il numero complessivo dei membri del sindacato convocati potrà superare la capacità del locale in cui è organizzata la riunione. Il decreto non precisa a chi spetta la scelta del locale. I membri del sindacato potranno assistere alla riunione solo se espressamente convocati. Inoltre nessun argomento estraneo all'ordine del giorno potrà essere discusso, e le deliberazioni non potranno giungere ad accordi che impegnino gli assistenti o ledano i diritti delle autorità sindacali.

La risposta operaia non si è fatta aspettare, dal 17 al 22 maggio sono state organizzate le elezioni sindacali. Le votazioni malgrado la campagna scatenata sulla stampa ed alla televisione, perché tutti partecipassero, hanno registrato una forte astensione. Dei delegati eletti inoltre, solo il 20% sono candidati ufficiali, il 60% appartengono ad una non meglio identificata « maggioranza silenziosa » ed il 20% alle organizzazioni clandestine, questo secondo le stime dei sindacati ufficiali.

Se il governo voleva dimostrare di aver aumentato il suo prestigio presso la classe operaia che gli è stata sempre ostile, non potrà certo cantare vittoria.

4. Rapporti con gli Imprenditori

4.1. Germania: i sindacati e l'inflazione.

Un altro paese in cui l'aumento dei prezzi preoccupa le autorità e l'opinione pubblica è la Repubblica federale tedesca. Abbiamo già parlato del tentativo del governo di imporre certi limiti quantitativi agli aumenti salariali e della decisa risposta del DGB.

Dalle parole i sindacati sono passati ai fatti. Così in aprile è stato firmato un contratto nell'industria tessile che comporta aumenti salariali superiori al 10%, il 2% in più di quanto consigliato come limite massimo dal governo. L'offensiva è stata però rilanciata nei primi giorni di maggio dalla Confederazione degli industriali tedeschi (B.D.A.) che hanno proposto per bocca del loro presidente Friedrich al DGB un dibattito per delineare una politica salariale orientata alla stabilità. Si sarebbe dovuto trattare cioè una specie di armistizio salariale.

Il momento era ben scelto dopo la decisione del governo di far fluttuare il marco, che aveva posto in una situazione di incertezza l'intero quadro economico.

La risposta al BDA è arrivata dalla Tribuna del Congresso straordinario del DGB che si è tenuto a Düsseldorf nei primi giorni di maggio. Il Congresso era stato convocato con l'intenzione di mutare le strutture confederali limitando il peso esercitato dalle grandi federazioni a favore della confederazione e con l'entrata nell'esecutivo di altri sindacati di categoria oltre ai 16 già presenti. Su questi punti il Congresso si è chiuso con un nulla di fatto, l'unico successo della dirigenza confederale è stato quello di un verbale riconoscimento della sua funzione di coordinamento e di impostazione di una linea di politica economica globale. C'è stata invece una risposta politica precisa alle proposte padronali. Nella sua relazione al Congresso Vetter, presidente del DGB, ha detto « i sindacati si impegnano a rispettare i contratti collettivi e perciò l'ammontare dei salari per tutta la loro durata, vorrei sapere quale impresa si impegnerebbe per un intero anno a mantenere allo stesso livello i prezzi dei suoi prodotti ». D'altro canto né Vetter, né Friedrich possono garantire un accordo del genere dato che ambedue le confederazioni non hanno competenza né sulle politiche salariali, né su quelle dei prezzi e le federazioni, come hanno una-

nimemente ribadito i loro dirigenti, non intendono legarsi con patti a lunga scadenza.

La discussione che il DGB e la BDA avranno nei prossimi mesi avrà perciò solo il significato di uno scambio di idee in cui alle accuse degli imprenditori contro il dinamismo della politica salariale, si potrà facilmente rispondere da parte sindacale che dal 1966 al 1970 i profitti sono aumentati del 42% mentre i salari solo del 40%.

Dal congresso del DGB è uscita così una mozione sulla politica salariale approvata all'unanimità dai delegati in cui essi rivendicano la loro libertà di azione nello stabilire le loro piattaforme « sulla base delle necessità sociali e delle possibilità economiche ».

Nel Land dell'Assia la federazione dei chimici ha chiesto per esempio aumenti salariali dell'ordine del 15,5%, motivandoli con i salari relativamente bassi in quel settore in un momento di rialzo dei prezzi. È chiaro che nella pratica sarà molto difficile tenere conto delle preoccupazioni padronali di fronte a certe esigenze sociali.

In questo contesto non desta sorpresa che dopo anni di buoni rapporti con gli imprenditori Vetter dichiarò di fronte al Congresso che « esiste una polarità di interessi tra le due parti » e che « bisogna perciò ben guardarsi dalla ideologia della "partnership" ».

Le minacce per altro non vengono tanto dagli imprenditori ma sembrano essere prevalentemente una conseguenza delle decisioni monetarie del governo.

4.2. Francia: l'esplosione di Le Mans.

Il 2 aprile 82 operai specializzati (Ouvriers spécialisés) della catena di montaggio delle trasmissioni, della fabbrica di Renault di Le Mans, hanno interrotto il lavoro un quarto d'ora per chiedere un nuovo statuto dell'O.S. Nei giorni seguenti gli scioperi si sono mol-

tiplicati fino ad arrivare a 3/4 d'ora per ogni ora di lavoro.

Il 29 aprile si ha un primo intervento deciso dei sindacati (CGT e CFDT) che organizzano uno sciopero generale di tutte le maestranze di Le Mans, i lavoratori decidono di proseguire con lo sciopero ad oltranza e con l'occupazione delle fabbriche. Questa decisione viene presa nel corso di una assemblea prima con un voto per alzata di mano e in seguito a scrutinio segreto.

Dagli 82 operai iniziali si è passati ad un movimento rivendicativo di 5.000 operai.

Il 4 e 5 maggio arriva la controffensiva padronale. Attraverso manifesti affissi nelle fabbriche la Direzione della Renault ribadisce che avendo concluso un accordo da qualche mese non intende iniziare nuove trattative e che è costretta a interrompere il lavoro della maggior parte dei reparti delle altre fabbriche Renault. Si tratta di una vera e propria serrata, secondo i sindacati, che si estende alle officine di Flins e di Boulogne Billancourt. In questa fabbrica i sindacati (CGT, CFDT, F.O.) consultano i lavoratori e il 7 maggio si decide a maggioranza, l'occupazione dei locali per protesta contro la serrata. In altre officine, su decisione della direzione, viene interrotta la produzione.

L'8 maggio avviene la prima riunione sindacati-direzione per risolvere la vertenza, e dopo una trattativa che si protrae fino al 16 si giunge faticosamente ad una bozza di accordo. Il 17 maggio questa bozza viene sottoposta ai lavoratori di Le Mans. I sindacati sono divisi sulla valutazione (favorevoli: CGT e F.O., contraria la CFDT), i lavoratori lo respingono e decidono di continuare la lotta. Gli operai di Billancourt proseguono lo sciopero per solidarietà.

La bozza di accordo consisteva in una migliore qualifica per una minoranza, una garanzia di salario in caso di mutamento di mansioni e un indennizzo pari al 42% per le giornate di sciopero (il 30% però da recuperare

con ore straordinarie), ma veniva negato il premio di produzione. Questo ultimo punto rilanciava la lotta che si concludeva alla fine del mese con un ripensamento da parte della direzione e la concessione del premio.

La vertenza ha un'importanza particolare per il suo svolgimento e per la combattività dimostrata dai lavoratori, nonché per l'impressione che ha destato nell'opinione pubblica francese ed europea. Ma i suoi insegnamenti vanno molto più in là di questi fatti. Innanzitutto la Renault è una azienda a partecipazione statale e proprio in una tale azienda ci si aspettava che il Governo desse la prova della sua volontà di realizzare i presupposti della « nuova società ». Gli operai di Le Mans hanno dato un duro colpo alle teorie dell'équipe del primo ministro. In secondo luogo i sindacati a disagio di fronte ad uno sciopero non preparato non hanno avuto il coraggio di porre sul tavolo della discussione il problema dell'organizzazione del lavoro, che è alla base della esplosione alla Renault. Gli O.S. infatti sono gli operai della catena, il cui numero è andato sempre più ingrossandosi ed il cui lavoro è il più alienante. La CFDT aveva sollevato a più riprese questo problema, ma i risultati della vertenza dimostrano che alla fine le teorie della CGT (che ha il 70% degli organizzati alla Renault) hanno prevalso. Tuttavia il problema resta, poiché la soluzione raggiunta non elimina le cause di fondo.

4.3. Svezia: in pericolo la pace sociale.

Non riuscendo a far convergere i punti di vista della Confederazione padronale (SAF) e della Confederazione operaia (L.O.), la Commissione di Conciliazione del settore privato ha annunciato l'insuccesso delle negoziazioni che proseguivano da due mesi. La L.O. non ha ancora presentato le sue rivendicazioni, ma si ritiene che domanderà almeno il 21% di aumento dei salari per

gli anni 1971-1972. La SAF è pronta a concedere circa il 14%. La L.O. vorrebbe che gli aumenti fossero pagati retroattivamente al 1 gennaio 1971: la SAF è contraria, richiamandosi alla gravità della situazione economica: la Svezia è in un periodo di recessione e migliaia di giovani sono disoccupati.

La L.O. ha raccomandato alle sue Federazioni di denunciare le convenzioni collettive scadute. Così, a partire dal 24 maggio, la maggior parte dei sindacati non si ritiene più legata ad impegni con la controparte e potrà scioperare ogni qualvolta la L.O. lo deciderà. Arne Geijer (Presidente della L.O.) ha dichiarato che le sezioni locali non potranno prendere alcuna iniziativa senza la autorizzazione della direzione di Stoccolma. Per il momento, il padronato non ha deciso alcuna misura di ritorsione.

Nel settore pubblico, le Commissioni di conciliazione dello Stato e dei Comuni hanno presentato delle proposte riguardanti un aumento del salario del 21,8% in un periodo di tre anni.

L'analisi delle offerte delle Commissioni di conciliazione mostra come i funzionari, che si trovano in fondo o al centro della scala dei valori, siano favoriti in rapporto ai salari maggiori.

Il Governo è quindi sul punto di ottenere quello che voleva, una diminuzione del ventaglio dei salari dei dipendenti. I funzionari alti e medi dovranno quindi rassegnarsi non solamente a non ottenere dei compensi per l'inflazione del 1970 (8%), ma anche a non ritrovare il potere d'acquisto del 1968, il che era il loro obiettivo all'inizio delle negoziazioni dell'autunno scorso.

Da tutto ciò emerge il dato di una situazione estremamente fluida. Dopo la rottura della pace sociale determinata da scioperi selvaggi, assisteremo forse in Svezia ad una ripresa della dialettica sociale dopo quarant'anni di rapporti sindacali molto tranquilli.

4.4. *Olanda: accordo sulla fusione.*

Il 23 aprile il Ministro olandese dell'Economia ha firmato il rapporto che gli era stato sottoposto da un comitato incaricato 15 mesi prima di formulare proposte per la razionalizzazione dell'industria dei cantieri navali.

L'accordo prevedeva la fusione tra le due più grandi aziende del settore che complessivamente impiegano 30.000 lavoratori. Del comitato facevano parte anche i sindacati, i quali adottando una posizione molto intransigente hanno posto a suo tempo una specie di diritto di veto sulla fusione qualora non fossero state rispettate certe garanzie.

In pratica i piani di ristrutturazione e i programmi sociali di riconversione del nuovo gruppo dell'industria navale devono essere concordati con i sindacati e con le Commissioni interne, la stessa lista di membri del comitato di sorveglianza (un organo di controllo e di gestione della società) deve avere l'assenso sindacale, l'assemblea degli azionisti deve nominare una specie di segretariato che esercita il diritto di nomina della direzione, i membri di questo segretariato possono essere nominati solo se non c'è opposizione da parte dei sindacati. L'accordo ha avuto vasta risonanza e rappresenta indubbiamente qualcosa di molto originale sul piano della partecipazione. I sindacati olandesi si propongono di estenderlo anche ad altri settori.



lavoro e risparmio*

Questo volume è una analisi introduttiva dell'Economia generale d'azienda, svolge quindi una delle parti iniziali della scienza economica.

Esso è il risultato di ricerca scientifica e di sistemazione unitaria delle teorie speciali delle aziende familiari, delle aziende di produzione, delle aziende composte pubbliche, così che risulta una teoria economica delle unità primarie fondamentali del sistema economico.

Il libro è composto di due parti: la teoria (parte prima) e i casi definiti (parte seconda), i quali però costituiscono una unità d'insieme, infatti come l'autore dice nell'introduzione « il sistema informativo integrato di una azienda riceve per la sua costruzione contributi dalla teoria, ma questa deve tenere conto delle esigenze di tale sistema, anche se talora è suo compito stimolare l'innovazione con ipotesi di misurazione e calcolo ».

La novità di questo scritto sta, tra l'altro, nell'aver superato i metodi tradizionali di questi studi, tenendo uno stretto riferimento tra la teoria e le recenti strutture assunte dai sistemi di informazione e dall'organizzazione del lavoro per la condotta delle aziende con l'impiego degli elaboratori elettronici e dei collegati mezzi di comunicazione.

Inoltre cerca di ricorrere il più possibile a simboli adatti per l'espressione matematica e grafica, così da consentire un linguaggio di interpretazione universale.

Altro fattore importante in questo studio di Economia generale d'azienda è che l'autore ha tenuto conto

* Carlo Masini, *Lavoro e risparmio*, ed. UTET, Torino, 1970, L. 10.000.

dei nessi con altre discipline come la Matematica, la Statistica applicata ai problemi economici, la Psicologia, la Sociologia, l'Etica, il Diritto, ed è inoltre ricorso al lavoro di gruppo.

le origini del socialismo *

L'autore presenta in questo volume un quadro storico e culturale delle origini del socialismo, tracciando una analisi del movimento e delle prime espressioni ideologiche, sorte soprattutto in Francia e in Inghilterra, in connessione con la rivoluzione del 1789 e con la rivoluzione industriale.

Questo lavoro sulle origini del socialismo si ferma al 1848, quando cioè esso divenne movimento autonomo per la difesa dei lavoratori sulla matrice della rivoluzione democratica.

Esso cerca appunto di chiarire il problema delle origini, non di fornire una storia delle prime vicende del socialismo da collegarsi alla storia del movimento marxista.

Il criterio che guida questo scritto è quello di inquadrare contemporaneamente i primi movimenti sorti in Francia durante la Rivoluzione, « il socialismo utopico » e il « comunismo utopistico », il quale anche se fu fin dall'inizio un movimento popolare proletario, nacque, come il primo, dal grande sconvolgimento del 1789.

Quindi vengono analizzati in questo quadro politico e culturale gli egualitari, gli utopisti, i sansimoniani. D'al-

* Lichtheim George, *Le origini del socialismo*, ed. Il Mulino, Bologna, 1970, L. 5.000.

tra parte vengono presentati nel quadro della rivoluzione industriale, che aveva creato in Inghilterra i presupposti materiali del capitalismo moderno e del movimento operaio, gli economisti inglesi.

Da queste due esperienze l'autore si muove per giungere a considerare l'apporto determinante del pensiero filosofico tedesco che confluisce nell'elaborazione marxiana.

L'intenzione del libro è quella di fornire al lettore un'analisi concisa dell'argomento nella prospettiva della comprensione della teoria marxiana, ma anche una introduzione critica alla letteratura che lo riguarda, inserendosi così nei problemi ancora aperti del nostro tempo.

inghilterra: le briglie al sindacato*

Questo volume pubblica la traduzione di alcuni documenti, inediti in Italia, molto utili per comprendere le cause della forte crisi politica che divide oggi la Gran Bretagna.

Esso è stato pubblicato in Inghilterra dal TUC (Trade Unions Council) per far conoscere all'opinione pubblica contemporaneamente il testo quasi integrale dell'« Industrial Relations Bill », ossia la proposta di legge per regolamentare i rapporti sindacali, e una relazione delle Trade Unions con la quale esse spiegano le ragioni per cui cercano di combattere l'approvazione di questa legge antisindacale.

La presentazione dell'« Industrial Relations Bill » infatti ha provocato in Inghilterra una crisi che assume

* *Inghilterra: le briglie al sindacato*, pref. Aldo Bonaccini, ed. E.S.I., Roma, 1971, L. 700.

ormai aspetti radicali, causando la più drammatica frattura interna che si sia verificata negli ultimi 30 anni.

La prefazione di Aldo Bonaccini, segretario della CGIL, introduce alla comprensione dello stato dei rapporti sindacali in Gran Bretagna, cercando di spiegare brevemente le ragioni, storiche ed immediate, che provocano l'attuale tensione politica e sindacale in quel paese. Bonaccini coglie di questa lotta gli aspetti che ne sollecitano la solidarietà da parte dei lavoratori italiani e che inducono anche ad una seria riflessione sulle cause della tensione politica italiana ed europea.

teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta *

Sono raggruppate in questo volume le opere più importanti, più significative e più conosciute del grande economista inglese J. M. Keynes.

Egli è stato infatti un uomo geniale e la sua opera ha rinnovato dalle basi la scienza economica, quindi è fondamentale la conoscenza dei suoi lavori per chi voglia comprendere lo sviluppo delle teorie economiche dal 1930 ad oggi. Questo libro oltre alla « Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta », l'opera più completa e matura della produzione del Keynes, accoglie anche la conferenza « La fine del lasciar fare », pubblicato nel 1926, che annuncia la sua prima posizione di liberale eterodosso; inoltre il capitolo « Sul regime monetario internazionale », che fa parte dell'altra sua opera fondamentale « Trattato sulla moneta » del 1930,

* J. M. Keynes, *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*, ed. UTET, Torino, 1971, L. 7.500.

capitolo particolarmente importante per come l'argomento è trattato, tanto che, dopo gli avvenimenti di quarant'anni, appare singolarmente anticipatore dei problemi sia teorici che operativi in materia di regime monetario internazionale attuale.

Vi è compreso anche il libretto « Come pagare il costo della guerra », del 1940, che è in sostanza il complemento della « Teoria generale », un'estensione di questa alle condizioni dell'inflazione bellica.

L'opera principale « La teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta », pubblicata nel 1936, è, come dice il Campolongo nell'introduzione: « molte cose al tempo stesso: è un sistema di teoria pura della scienza economica; è la spiegazione teorica dell'equilibrio in condizioni di sotto-occupazione; è una critica del corpo di dottrine economiche preesistenti; è un gruppo di raccomandazioni di politica economica; è una difesa del sistema politico-economico fondato sulla libera iniziativa individuale ».

Questo lavoro appena uscito fu conosciuto ed apprezzato, o contrastato, a livello internazionale e la sua influenza sulle dottrine economiche è stata profonda tanto che tutti gli economisti in seguito hanno dovuto tener conto dei concetti keynesiani.

Certo il Keynes pur criticando le teorie economiche precedenti non dimostra alcuna simpatia per qualunque forma di socialismo, marxistico o no, ma la sua dottrina è stata senz'altro rivoluzionaria nel campo della politica economica.

L'introduzione all'opera di A. Campolongo dà uno sguardo a tutte le opere del Keynes ed aiuta ad avere una conoscenza generale della produzione di questo economista e ad inquadrarlo storicamente.

Inoltre precedono l'opera una utile nota biografica ed un'ampia bibliografia delle pubblicazioni del Keynes e dei principali scritti in materia economica.



Antonio Marasco - « Ritratto del pilota Guido Kheller »,
Carboncino su carta, 350×500, 1923.



osservatorio

CRITICA SOCIALE

Rivista quindicinale del socialismo fondata da Filippo Turati

Esce il 5 e il 20 di ogni mese

SOMMARIO DEL N. 11 - 5 GIUGNO 1971

Questo numero è di 40 pagine - Un fascicolo L. 200

Socialisti, democristiani e comunisti di fronte alle riforme.

GIORGIO GIANNELLI: *Ripensamenti?*

LUIGI FERRONI: *Il genocidio imperfetto in Sicilia.*

RICCARDO BAUER: *Gli ottant'anni della « Rerum novarum ».*

ANTONIO POLI: *Dopo il convegno del PSI sulla cooperazione.*

GUIDO CALOGERO: *Una vecchia lettera a Lelio Basso.*

Oltre il centro-sinistra?

GIANNI FINOCCHIARO: *Contro gli « equilibri più avanzati » preservare l'autonomia del PSI.*

FRANCESCO GOZZANO: *Verso la « grande Europa ».*

UGO RUFFOLO: *Le Nazioni Unite per la alimentazione e lo sviluppo socio-economico.*

ANTONIO VALERI: *Giacomo Matteotti in Parlamento.*

GIORGIO GALLI: *Revel al posto di Marx e di Gesù?*

RODOLFO MONDOLFO: *L'antikauskys di Korsch.*

Rassegna di teorie del socialismo:

LUCIANO VERNETTI: *Blum visto da Moch.*

Rassegna della stampa italiana:

F. O.: *« Potere di base ».*

Rassegna della stampa internazionale:

AUGUSTO VALENTE: *Il PCUS e il Partito comunista australiano.*

Il piano Pompidou per l'Europa.

Rassegna dei Libri: (A. Colombo; G. Ferro; G. Losito).

LAURA CRISTOFANELLI: *L'ordinamento regionale alla base della riforma sanitaria.*

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.*

RAIMONDO 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.

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 pavesi.

RECENSIONI

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.

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'autocritica 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 Albrighi, 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 EDIZIONI

Via Ventimiglia 115 - 10126 Torino - Telefoni: 633000-635235

Rivista degli amministratori e dei dirigenti d'azienda

Direttore: FERRER-PACCES

SOMMARIO DEL N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1971

LE SCELTE DEL CONSUMATORE FRA LIBERTÀ E COSTRIZIONE

GIAMPAOLO FABRIS: *Alternative psicologiche alle attuali strutture dei consumi.*

STEFANO DRAGHI: *La dinamica del comportamento di consumo.*

MARINO LIVOLSI: *Moda, consumi, e mondo giovanile.*

GERARDO RAGONE: *Livellamento degli status, consumi e classe media.*

GIANLUIGI FALABRINO: *Luoghi comuni sulla pubblicità.*

VINCENZO DONA: *Il potere (controbilanciante) dei consumatori.*

ROMANO ZAGO: *Innovazioni e consumi.*

MICHEL DAVID: *Ipermercato francese: espressione di vitalità.*

ERALDO LOTTI: *Metodo grafico per la determinazione dei costi.*

L'IMPRESA accompagna da tredici anni il cammino della Scuola di Amministrazione Industriale dell'Università di Torino, la prima business school italiana. L'Impresa è affiancata da *Ratio*, rassegna scientifica semestrale di teoria dell'impresa. - Abbonamenti per un anno: *L'Impresa* (6 numeri): L. 6000; cumulativo a *L'Impresa e Ratio* (6+2 numeri): L. 8000. - Versamenti a mezzo del conto corrente postale n. 2/44971 intestato a L'Industrialista - Via Ventimiglia 115 - 10126 Torino.

Per l'ammodernamento delle F.S., un nuovo piano poliennale

Se è vero, come affermano economisti e sociologi, che l'indice di mobilità delle cose e delle persone è uno degli elementi più rappresentativi del grado di sviluppo raggiunto da una determinata società, certamente i valori di tale indice, riferiti al nostro Paese, confermano le sue spinte verso un modello di società fortemente e progressivamente industrializzata.

Appare perciò tanto più indispensabile un sistema di trasporti il cui livello si adegui alla dinamica sociale e per il quale, nell'ambito di una programmazione intelligente, deve predisporci, ponendola come premessa, l'infrastruttura necessaria ai successivi sviluppi.

In questo quadro la funzione della ferrovia è quella di contribuire a far fronte, in modo efficiente ed economico, alla sempre crescente domanda di trasporto ed il treno può farlo perché, lungi dall'essere un mezzo superato, offre tuttora le migliori soluzioni al problema del traffico di massa, che è tipico del nostro tempo.

In Italia, per una serie di motivi obiettivi e di ordine politico, solo in tempi relativamente recenti si è potuto impostare un coerente ed adeguato programma di potenziamento della rete ferroviaria. Gli anni cinquanta, che seguivano a ruota le conclusioni del secondo conflitto mondiale, furono necessariamente dedicati alla ricostruzione della rete ferroviaria; ricostruzione che conobbe momenti esaltanti ma che pagò lo scotto della urgenza, sicché ad operazione conclusa ci si trovò con la Rete quale era prima delle ostilità, e cioè tecnicamente già superata sotto vari aspetti.

Solamente negli anni « sessanta » fu possibile affrontare il gigantesco lavoro di ammodernamento degli impianti e delle stazioni; i raddoppi delle linee della rete fondamentale, il rinnovamento del parco rotabili; esigenze imprescindibili, se non si voleva restare indietro e svolgere una funzione di secondo piano in una società in rapido sviluppo industriale e sociale.

In questa prospettiva fu approvato il noto Piano Decennale ferroviario 1962-1972 (1.500 miliardi) ormai alla vigilia della scadenza.

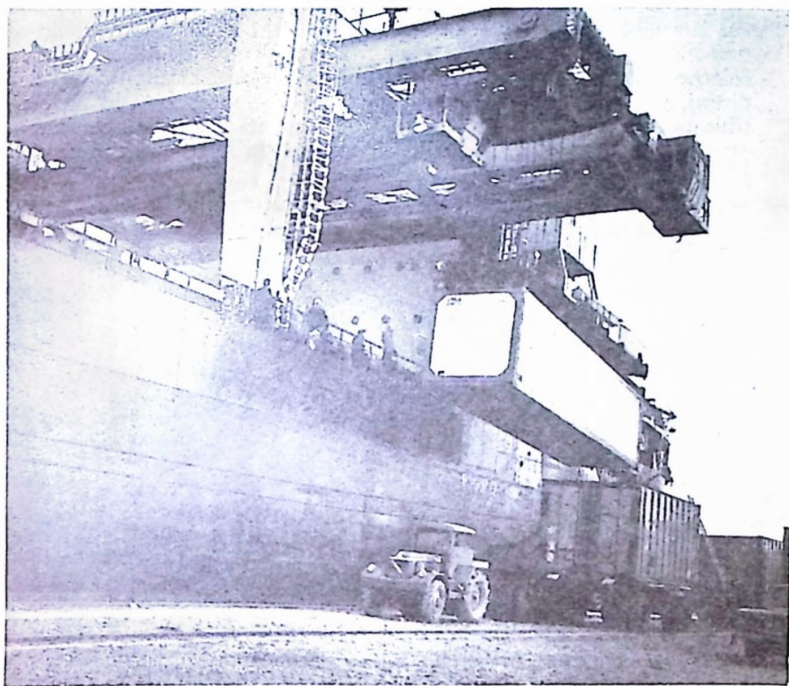
Con quel Piano si è per la prima volta attuato un programma organico, radicale e massiccio: tale da costituire un traguardo di tappa decisivo ed una piattaforma sulla cui base allargare i successi conseguiti, ragionare in termini di esigenze aggiornate ai tempi, di tecniche ed investimenti pure debitamente aggiornati, di dimensione ottimale da prefissare alle tappe future per non restare « surplace », lasciando incompiuta l'opera di adeguamento e potenziamento della rete ferroviaria nazionale.

Peraltro, i massicci rincari di mercato, progressivamente verificatisi fin dal 1963, hanno impedito l'attuazione di buona parte dei provvedimenti inizialmente programmati.

Ciò stante e tenuto altresì conto del maturare di esigenze non contemplate all'atto della predisposizione del Piano Decennale, nel 1969 è stato impostato il nuovo Piano Poliennale (1.500 miliardi, ai prezzi

correnti) sostenuto in sede politica dal Ministro dei Trasporti e dell'Aviazione Civile e presentato al prescritto esame del CIPE.

I settori essenziali nei quali è previsto di concentrare i nuovi investimenti, concernono anzitutto quello dei trasporti pendolari, che negli ultimi anni è venuto assumendo rilevanza preminente per le esigenze economico-sociali nazionali. In questo settore, oltre alle necessarie provviste di nuovi mezzi e veicoli specializzati, i provvedimenti da adottare riguardano in specifica misura il *potenziamento delle infrastrutture afferenti ai grandi nodi*.



Terminal Containers - Livorno

Entrano in una siffatta cornice l'adeguamento degli scali e delle linee di «cintura» dei principali centri, quali Milano, Torino, Firenze, Roma, Napoli, e il quadruplicamento o raddoppio di tratti delle linee ad essi affluenti.

Tali provvedimenti, unitamente al completamento del quadruplicamento della Roma-Firenze ed al graduale quadruplicamento della Bologna-Milano, influiranno sostanzialmente anche sul deflusso dei treni merci.

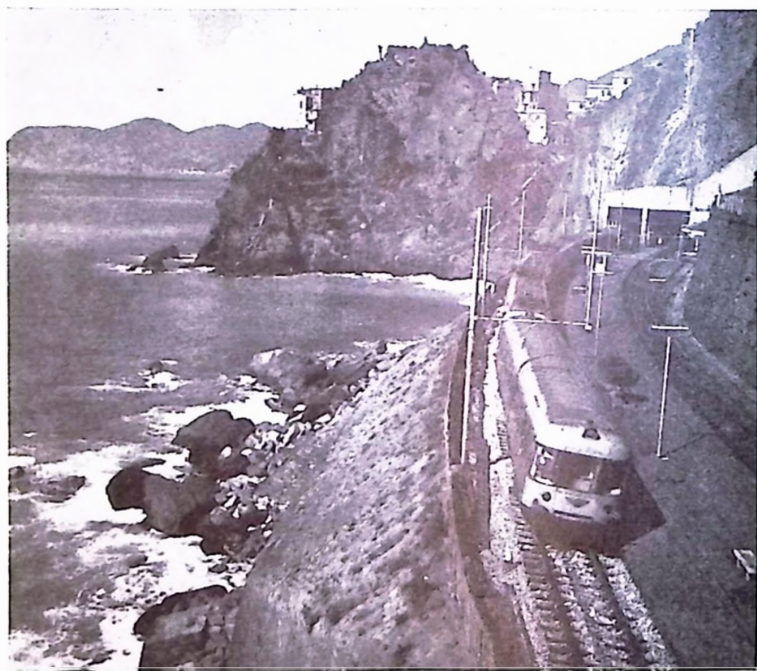
Un secondo settore è quello della rete meridionale, che ha visto le

correnti di traffico da e per il Sud, progredire rapidamente in intensità e volume.

Per assecondare lo sviluppo socio-economico del Mezzogiorno, il Piano Poliennale contempla altresì di intensificare l'opera fin qui condotta per portare le linee del Meridione ad un livello di efficienza comparabile con quello di analoghe linee centro-settentrionali e adeguarle alle esigenze in espansione.

In questo quadro, fra i provvedimenti prioritari, figurano:

- Sul versante tirrenico: l'elettificazione della Napoli-Cassino-Roma (per assicurare a tale linea un livello di efficienza più consono alla sua funzione sussidiaria della direttissima via Formia); costruzione di una nuova linea tra Sarno e Napoli a completamento della variante Salerno-Nocera e raddoppio della linea Nocera-Cancello (interventi diretti a disporre di due arterie, ciascuna a doppio binario ed elettrificata, che consentano congrui acceleramenti sia nelle relazioni a carattere regionale, che in quelle di transito tra le regioni meridionali ed i mercati del settentrione).
- Sul versante adriatico: il graduale completamento del raddoppio della litoranea e l'estensione, di pari passo, della elettrificazione.



Raddoppio 5 terre - linea Genova La Spezia

- Sul versante adriatico-jonico: ulteriori interventi per aumentare la potenzialità della Bari-Metaponto-Reggio Calabria.
- Sullo Stretto di Messina: ulteriore consistente potenziamento degli impianti base del servizio di traghetto, con previsione anche di infrastrutture per trasporti « containerizzati » in attesa che si realizzi il famoso collegamento ferro-stradale sullo Stretto.
- In Sicilia: l'estensione del raddoppio ad altri tratti delle linee costiere Messina-Catania-Valsavoia e Messina-Palermo.
- Sulle trasversali (quali la Roma-Ancona, la Roma-Pescara, la Napoli-Foggia, la Battipaglia-Metaponto e la Cosenza-Sibari): sistemazione delle infrastrutture, anche in vista del possibile impiego di rotabili « ad assetto variabile », atti cioè a consentire circolazioni più veloci senza radicali rettifiche dei tracciati.

Il terzo settore di interventi è quello dei transiti internazionali.

L'espansione delle relative correnti di traffico è un fenomeno di ampiezza e continuità tale da rendere indifferibile il potenziamento delle linee di collegamento della nostra rete con quelle europee confinanti.

In tali prospettive, tenuti anche presenti i notevoli provvedimenti già realizzati od in via di realizzazione a carico di precedenti programmi straordinari, gli ulteriori interventi prioritari concernono essenzialmente: completamento di raddoppi, rettifiche di tracciato, potenziamento di impianti, ecc. in corrispondenza dei principali transiti internazionali ferroviari.

Insieme con i traffici internazionali serviti dai transiti terrestri, vengono anche considerati quelli che fanno capo ai nostri maggiori porti.

Sono altresì previsti interventi per assicurare la tempestiva realizzazione degli impianti e dei mezzi occorrenti per l'effettuazione di treni « containers », sistema che va rapidamente diffondendosi e che avrà sempre più vaste applicazioni.

Circa i mezzi di trazione, si valutano in almeno 300 le unità da allestire complessivamente, fra locomotive elettriche e diesel. Tutte, ovviamente, dei tipi più moderni ad elevata potenza, adatte cioè a maggiori prestazioni, ed a più elevate velocità.

Si dovranno poi costruire almeno 1.500 unità nuove fra carrozze, automotrici, elettromotrici e relativi rimorchi.

Tutti questi nuovi rotabili offriranno un alto grado di comfort sia per le relazioni diurne (aria condizionata, servizi self-service e bar, più moderna ambientazione, ecc.), sia per quelle notturne (maggiori dotazioni di carrozze a cuccette ed estensione del servizio W.L. turistico, riscaldamento ad aria soffiata, condizionamento d'aria, ecc.), sia per i servizi di rapido collegamento « intercentri », per i trasporti « pendolari », ecc.

Tra le innovazioni rientrano i nuovi TEE, i treni bandiera, e i ricordati veicoli « ad assetto variabile ».

Nel settore dei trasporti merci bisognerà pensare a non meno di 10.000 carri dei tipi a carrelli, corrispondenti cioè a un complesso dell'ordine di 20.000 carri dei vecchi tipi a due assi.

Per quanto attiene, infine, ai servizi di traghetto, la flotta F.S. dovrà essere posta in condizioni di sopperire alle previste necessità del traffico a medio termine, con altre navi di tipo tradizionale o di tipo porta containers.

ENI 1970

Una grande impresa per una nuova politica petrolifera

Le recenti trattative tra compagnie petrolifere e paesi produttori di petrolio richiedono una nuova politica dei paesi consumatori che non hanno partecipato a quelle trattative e che rischiano di essere i soli a pagarne il costo, senza ottenere un approvvigionamento petrolifero sicuro ed a prezzi stabili.

I paesi consumatori hanno ora l'occasione di definire in comune una nuova politica, basata su un loro contributo alla realizzazione dei piani di sviluppo dei paesi produttori, i rapporti diretti con i paesi produttori consentirebbero di collegare l'acquisto di greggio alla creazione di più ampi rapporti economici e darebbero una maggiore stabilità alle condizioni di approvvigionamento attraverso accordi a lungo termine. Tale politica comporta per i paesi consumatori l'acquisizione del controllo del loro mercato petrolifero interno, al fine di assicurarne la razionalizzazione e di garantire lo sbocco al petrolio ottenuto direttamente dai paesi produttori e dalle imprese nazionali.

Le riserve di greggio del gruppo ENI all'estero, pari oggi a più di 400 milioni di tonnellate, e quelle di gas naturale in Italia, pari a 144 miliardi di metri cubi, garantiranno all'ENI un proprio autonomo approvvigionamento e forniscono all'Italia una base importante per la nuova politica.

Sulla base delle indicazioni della programmazione nazionale, il gruppo ENI ha indirizzato nel 1970 la propria azione verso obiettivi di grande importanza: il potenziamento del settore energetico, il rilancio dell'industria chimica, la ristrutturazione di quella tessile, l'industrializzazione del Mezzogiorno.

Nel 1970 le società del gruppo ENI hanno venduto a terzi beni e servizi per 1.601,2 miliardi di lire, con un aumento del 13,8% rispetto al 1969. Al netto delle imposte indirette (470,8 miliardi, con un aumento di 74,5 miliardi) le vendite sono ammontate a 1.130,4 miliardi (+ 11,9%) e le esportazioni a 263,1 miliardi di lire (+ 10,9%). Nel 1970 il gruppo ENI ha effettuato nuovi investimenti in immobilizzazioni tecniche per 453,3 miliardi di lire, con un aumento rispetto al 1969 di 145,5 miliardi (+ 47,3%), dovuto principalmente ai maggiori investimenti nel settore chimico. Le immobilizzazioni tecniche complessive hanno raggiunto nel 1970 i 2.922,9 miliardi (+ 20,1%). Al 31 dicembre 1970 risultavano occupate nelle società del gruppo ENI 71.690 persone, con un aumento di 8.957 persone rispetto alla fine del 1969. Il costo del lavoro è aumentato, in complesso, del 25%, passando da 211,9 a 264,9 miliardi; calcolato per addetto, esso è aumentato del 15% salendo da

3,39 a 3,90 milioni di lire. Le immobilizzazioni tecniche per addetto sono passate da 39 a 43 milioni di lire (+ 10,3%); le vendite per addetto da 16,2 a 16,6 milioni di lire (+ 2,5%). Gli ammortamenti d'esercizio del Gruppo sono saliti da 170 a 190,2 miliardi, con un incremento dell'11,9%, superiore a quello registrato nel 1969 (+ 10,9%). I fondi complessivi di ammortamento hanno raggiunto l'importo di 1.247,2 miliardi di lire (+ 16,5%); gli impianti in esercizio risultavano coperti per il 51% dagli ammortamenti relativi. Al 31 dicembre 1970 le quote versate del Fondo di Dotazione dell'ENI, pari a 473,9 miliardi di lire, coprivano il 16,2% delle immobilizzazioni tecniche.

Nel 1970 l'AGIP e le sue consociate hanno svolto la ricerca di idrocarburi in 21 paesi, con titoli minerari per complessivi 1.086.000 Km^q. Esse hanno prodotto 9,3 milioni di tonnellate di petrolio greggio (+ 13,6%) e 12 miliardi di mc di metano (+ 10%).

Il nuovo accordo ventennale concluso dalla SNAM per l'importazione di 100 miliardi di mc di gas naturale dall'Olanda si aggiunge a quelli per l'importazione di gas dalla Libia, e dall'URSS e consentirà di portare a 25 miliardi di mc l'offerta di gas naturale in Italia. La rete nazionale dei metanodotti ha raggiunto uno sviluppo complessivo di oltre 8.600 Km; altri 6-7.000 Km sono in fase di realizzazione, in progetto o allo studio.

Nel 1970 le 12 raffinerie che fanno capo al Gruppo - 6 in Italia e 6 all'estero - hanno trattato 28,5 milioni di tonnellate di materia prima, con un incremento del 7,9% rispetto al 1969. È stata decisa la realizzazione di due nuove raffinerie, una in Gran Bretagna e l'altra nello Zambia. Oltre 20 milioni di tonnellate di prodotti petroliferi (+ 20% sul 1969) sono stati destinati dal Gruppo al mercato italiano ed estero. Anche nel 1970 l'AGIP ha potenziato la rete di distribuzione dei prodotti petroliferi; le vendite di benzina per autotrazione, aumentate del 7,6% rispetto al 1969, hanno risentito dell'aumento dell'imposta di fabbricazione entrato in vigore alla fine del mese di agosto. Al 31 dicembre 1970 l'AGIP e le sue consociate avevano reti di distribuzione in quattro paesi europei e in diciannove paesi africani.

Nel corso dell'anno l'AGIP NUCLEARE e le sue consociate hanno ricercato uranio in Italia, nello Zambia, in Somalia, in Australia e negli Stati Uniti, su una superficie complessiva di circa 124.000 Km^q (+ 38% rispetto al 1969).

L'ANIC ha potenziato la capacità produttiva degli stabilimenti chimici di Ravenna, Gela, Pisticci e Ragusa ed ha continuato la costruzione del complesso chimico della Valle del Tirso in Sardegna e di un impianto per la produzione di aromatici a Sarroch (Cagliari). Nel corso del 1971 entrerà in funzione a Manfredonia (Puglia) l'impianto per la produzione di ammoniaca e d'urea; in un'area attigua, continua la realizzazione di uno stabilimento per la produzione di caprolattame. Tra le nuove iniziative va citato il grande impianto elettrochimico da costruirsi in Sicilia con altre imprese. Sempre in Sicilia sarà realizzato un impianto destinato alla produzione di manufatti plastici. L'andamento delle produzioni chimiche è stato complessivamente positivo, tranne che per i fertilizzanti. Le produzioni di nerofumo e di cemento sono aumentate del 25,2% e del 25,4%; la produzione di gomma sintetica ha registrato un aumento del 12,2%; quella di fibre tessili sintetiche è aumentata del 7,1%, mentre il volume complessivo dei prodotti organici ed inorganici

è aumentato del 5,4%; infine, la produzione di materie plastiche e resine sintetiche ha registrato un aumento di oltre il 3%.

Il piano chimico proposto dall'ENI agli organi della programmazione economica costituisce un rilevante aspetto del contributo che l'ENI intende dare allo sviluppo di un settore di grande importanza per l'economia italiana.

Il gruppo LANEROSI, che ha aumentato il proprio fatturato di oltre il 36%, ha proseguito la riorganizzazione del settore tessile anche attraverso una più stretta integrazione dei processi produttivi ed un articolato impiego delle fibre sintetiche. Sono entrate a far parte del Gruppo le società MANIFATTURE COTONIERE MERIDIONALI ed IL FABBRICONE, che appartenevano al gruppo IRI. La SNAM PROGETTI e la SAIPEM, che progettano e costruiscono impianti, hanno svolto un'intensa attività ed hanno acquisito importanti commesse in Italia e all'estero.

Nel settore meccanico, che fa capo alla NUOVO PIGNONE, sono state sviluppate nuove produzioni, in particolare nel campo dei calcolatori e della strumentazione elettronica.



ENEL: un bilancio da meditare

Il consuntivo 1970.

La relazione e il bilancio dell'ENEL al 31 dicembre 1970, presenta una serie di aspetti problematici relativi da un lato alla impetuosa espansione che il processo di elettrificazione in Italia ha avuto dopo la nazionalizzazione dell'energia elettrica e dall'altro da una serie di nodi, vecchi e nuovi, che richiedono, per essere sciolti, un diretto impegno da parte dei pubblici poteri. Ciò sembra tanto più necessario tenendo conto del contributo che l'Ente ha dato e può dare in termini di sviluppo economico. Questo contributo si evidenzia per le possibilità che una ampia e omogenea rete elettrica nazionale può offrire al progresso specialmente delle aree più depresse. Non bisogna dimenticare, fra l'altro, come il piano di interventi predisposti dall'Ente per l'elettrificazione rurale favorirà lo sviluppo e la trasformazione della nostra economia agricola e quel processo di avvicinamento dei redditi agricoli a quelli industriali che rappresenta una delle condizioni di fondo per un armonico sviluppo della nostra società.

Altro ruolo importante l'ENEL può giocare nel campo della ricerca scientifica, così come la mole di investimenti per gli anni 1971-1976, superiore ai 5.000 miliardi, rappresenta un capitolo importante — specialmente in una fase in cui l'economia italiana registra una pericolosa caduta degli investimenti privati — per la ripresa del nostro sistema economico.

L'aumento dei costi di produzione.

Anche nel 1970, nonostante che nessuno dei problemi dell'Ente fosse stato risolto ancora dalle autorità di governo, l'ENEL ha proseguito nella sua azione intesa a potenziare sempre più gli impianti, in modo da corrispondere in ogni momento alle crescenti esigenze del Paese.

Gli investimenti effettuati nel corso dell'esercizio sono ammontati a 602,5 miliardi di lire (di cui 258,6 miliardi nel settore della distribuzione), contro 491,5 miliardi investiti nel 1969, con un incremento del 22,57%. È stata cioè, superata, sia pure di poco, la previsione di 601 miliardi di nuovi investimenti che era stata fatta prima dell'inizio dell'esercizio. Le commesse passate all'industria nazionale sono state di 584 miliardi di lire, contro i 406 miliardi del 1969.

L'ENEL ha investito nella costruzione di nuovi impianti 2.507 miliardi di lire, cui è da aggiungere la cifra del 1970 sopraindicata, ciò che

significa che nei primi otto anni di attività, gli investimenti si sono rapportati ad una media annuale di poco meno di 389 miliardi di lire. Nel sessennio 1971-76, però, le previsioni sono di ben altro ordine, raggiungendo la notevole cifra di 5.297 miliardi di lire, cioè una media di quasi 883 miliardi d'investimenti all'anno. Ciò pone problemi, come ben si comprende, soprattutto di carattere finanziario, alle cui scadenze non si potrà arrivare impreparati.

Il 1970 non è stato un anno facile. I costi sono fortemente aumentati, in particolare misura quelli del combustibile, del personale e del finanziamento, mentre sono rimaste ancora invariate le tariffe elettriche ai livelli, come è noto, del 1959.

Per dare un'idea degli aumenti che nel 1970 hanno subito i principali costi, citiamo alcune cifre: il combustibile (nafta, carbone, gas naturale) è aumentato in media del 20%, il costo del personale di oltre il 15%, gli oneri finanziari del 25%. La percentuale di aumento del costo del personale non tiene conto che solo parzialmente del grosso onere risultante dalla prevista nuova classificazione del personale (il cosiddetto inquadramento), che peserà soprattutto a decorrere dall'esercizio 1971 e che sta risultando assai più gravoso di quanto era stato a suo tempo stimato dal ministero del lavoro.

Questi i principali incrementi dei costi nell'esercizio in esame, ma se ci riferiamo al 1959, cioè all'epoca cui risale il blocco delle tariffe elettriche, gli aumenti risultano di ben maggiore consistenza: le paghe nell'industria elettrica sono salite di oltre il 110%, il costo medio degli impianti di circa il 50%, il prezzo del rame, metallo questo largamente usato, del 120%. Il prezzo dell'olio combustibile ha subito un aumento di oltre il 27% a partire dal 1965, mentre quello del carbone è praticamente raddoppiato.

È chiaro che, indipendentemente dai noti, altri motivi che, nel caso dell'Enel, contribuiscono ad appesantire il bilancio, nessuna gestione industriale può reggere se, in caso di forti incrementi dei costi, non riesce a trasferirne, almeno una parte, sul prezzo del prodotto. Ecco perché nelle riunioni presso il Comitato interministeriale per la programmazione economica (Cipe), l'ENEL insistentemente chiesto, tra l'altro, di essere autorizzata a praticare alcuni ritocchi di tariffe che, a suo giudizio, avrebbero avuto effetti limitati sull'utenza.

I maggiori ricavi che ne sarebbero risultati avrebbero consentito di stanziare quote di ammortamento adeguate alla crescente entità degli impianti in esercizio, mentre, come è noto, specialmente in questi ultimi anni, l'Ente è stato costretto ad effettuare accantonamenti a tale titolo assolutamente insufficienti, e comunque inferiori agli stanziamenti medi effettuati nel 1962 (ultimo esercizio precedente la nazionalizzazione) dalle

73 maggiori imprese elettriche private, che risultarono del 60,81% del massimo fiscale consentito.

Ciò ha determinato un deterioramento della situazione patrimoniale dell'ENEL dovuto – come del resto ha messo ripetutamente in evidenza la Corte dei Conti nelle sue annuali relazioni al Parlamento – alla mancanza di provvedimenti, da parte delle autorità di governo, atti a mantenere l'equilibrio tra i costi e i ricavi e a dare una conveniente e diversa sistemazione agli oneri straordinari, che hanno pesato e che tuttora pesano sulla gestione.

Il perché della riduzione degli ammortamenti.

L'ENEL ha preferito ridurre gli ammortamenti anziché chiudere i bilanci in perdita perché privo ancora di un fondo di dotazione, costretto ad approvvigionarsi dei cospicui mezzi finanziari che gli occorrevano per far fronte al pagamento per contanti delle semestralità d'indennizzo e per la costruzione dei nuovi impianti, non poteva presentarsi sul pubblico mercato con bilanci in deficit.

Gli insufficienti stanziamenti per ammortamento hanno naturalmente provocato una diminuzione dell'autofinanziamento, il quale è passato dal 64,49 del 1964 al 31,77 del 1970. Nel contempo gli oneri finanziari sono saliti dai 58 miliardi di lire del 1964 ai quasi 249 del 1970.

L'ENEL e l'inquinamento dell'ambiente.

L'Ente ha intrapreso una serie di ricerche intese ad adattare il progetto di ogni impianto alle condizioni ambientali della zona in cui deve sorgere.

Per quanto riguarda le centrali a carbone, vengono usati dei precipitatori che negli ultimi stadi utilizzano metodi elettrostatici, con i quali il contenuto di polveri nei fumi viene ridotto a meno dell'1% di quello presente all'uscita della caldaia.

Allo scopo di rendere innocui i prodotti nocivi che vengono emessi sotto forma gassosa negli impianti alimentati da olio minerale, in particolare l'anidride solforosa, la soluzione attualmente seguita è quella che consiste nel disperdere a quota elevata, mediante camini molto alti, i prodotti della combustione, in modo da contenerne le concentrazioni al suolo in limiti assolutamente non nocivi, sia per l'uomo che per gli animali e le piante, e ciò in base a modelli matematici che tengono conto delle condizioni meteorologiche nella zona dove sorge l'impianto. Circa l'efficacia di tale soluzione – sperimentata tra l'altro con successo

anche in altri paesi fortemente industrializzati – testimoniano vari esperimenti compiuti in zone diverse.

L'altezza dei camini delle centrali che attualmente l'Ente costruisce è calcolata in modo che la concentrazione massima di anidride solforosa negli strati dell'atmosfera, vicini al suolo, non superi una parte su dieci milioni, mentre è noto che le concentrazioni di tale gas degli altri derivati dalla combustione, prodotte dagli impianti di riscaldamento domestico e dagli automezzi, superano di gran lunga questo limite. È fuori della realtà quindi attribuire agli impianti termoelettrici una delle cause determinanti l'inquinamento atmosferico e fuori della realtà contestarne – come finora si è fatto – la loro ubicazione, non dando il giusto peso al rapporto che deve pur sussistere tra il necessario potenziamento degli impianti elettrici e la salvaguardia dell'ambiente naturale.

Certo, nella situazione che si è in questi ultimi tempi determinata, una preferenza – nella scelta dei nuovi impianti – meriterebbero senz'altro le centrali nucleari, le quali non presentano problemi d'inquinamento, in quanto la radiazione che producono è contenuta in limiti estremamente modesti, e comunque del tutto tollerabili. Inoltre, la loro competitività, rispetto agli impianti tradizionali, si è accresciuta a seguito dei forti, recenti aumenti dell'olio combustibile e del carbone. Per il combustibile nucleare, cioè per l'uranio, per quanto si possa oggi prevedere, non esistono rischi di aumenti di prezzo di rilievo, anche a seguito della scoperta di grandi quantitativi di questo minerale in varie parti del mondo, specie in Australia. La dislocazione dei suoi giacimenti, ben diversa da quella del petrolio, dà poi affidamento che i paesi dell'Europa occidentale non si troveranno a dover subire richieste di aumento di prezzo o minacce di sospensione di forniture, come quelle recentemente verificatesi.

Per questi motivi l'ENEL aveva programmato la costruzione di massima di una centrale nucleare all'anno. Tale programma non è stato finora attuato per motivi finanziari. Il costo di costruzione di una centrale nucleare è infatti pari al doppio di quello di una centrale tradizionale di pari potenza, mentre assai minori sono le spese di esercizio. Sarà quindi compito dei pubblici poteri mettere in grado l'Ente di dar corso al programma di costruzioni nucleari predisposto.

Completare la nazionalizzazione.

Rimane sempre irrisolta la grave questione delle aziende elettriche gestite da enti locali: molti di essi hanno ritenuto più conveniente chiederne l'assorbimento da parte dell'Enel compreso, recentemente, l'Ente

siciliano di elettricità, essendosi la Regione siciliana convinta della inopportunità di mantenere in vita — che non poteva essere che vita precaria — una azienda che era stata a suo tempo costituita per esercitare una azione calmieratrice in seno all'industria elettrica privata.

Vogliamo augurarci che le autorità di governo, cui compete, vogliano finalmente dare una soluzione al problema, che non giova a nessuno tenere aperto.

Il diretto colloquio con le rappresentanze degli enti locali — cui si sono recentemente aggiunte quelle degli organi regionali — delle categorie economiche, delle organizzazioni sindacali e dei corpi scientifici, che la legge istitutiva ha voluto assicurare a mezzo delle conferenze periodiche regionali, si è sviluppato nel 1970 — in un nuovo ciclo — attraverso tre riunioni, che si sono svolte il 21 ottobre a Potenza per la Basilicata, il 15 novembre a Milano per la Lombardia e il 16 dicembre a Roma per il Lazio. Poiché queste consultazioni hanno avuto luogo a circa quattro anni di distanza da quelle del primo ciclo, è stato possibile un esame dei programmi nel frattempo attuati, anche a seguito dei suggerimenti emersi nelle riunioni precedenti. Il fitto scambio di idee, che tali conferenze consentono, fornisce utili elementi per approfondire i problemi connessi all'attività dell'ENEL nelle varie regioni.

1.959.163.980.079

Totale L.

1.959.163.980.079

Totale L.

BILANCIO AL 31 DICEMBRE 1970

STATO PATRIMONIALE

ATTIVO		PASSIVO	
Terreni L.	6.555.369.490	Fondo ammortamento:	
Fabbricati *	87.852.287.948	fabbricati L.	17.277.575.235
Impianti elettrici in esercizio:		Impianti elettrici in esercizio *	2.017.195.032.811
Impianti di produzione *	2.830.497.287.557	altri impianti e macchinari *	11.566.166.530
linee di trasporto *	332.719.306.845	mobili, dotazioni tecnico-amministrati-	
stazioni di trasformazione *	270.736.439.087	ve, attrezzature *	27.556.964.994
reti di distribuzione *	2.068.440.134.541	plusvalore beni e rapporti imprese	
Impianti elettrici in costruzione . . *	491.644.496.205	nazionalizzate *	80.130.100.000
Altri impianti e macchinari *	37.618.085.866		
Mobili, dotazioni tecnico-amministrative,		Totale L.	2.153.725.839.570
attrezzature *	85.329.062.432		
Totale L.	6.211.392.469.971	Fondo svalutazione crediti *	29.294.276.667
Plusvalore beni e rapporti imprese nazi-		Fondo rischi e sopravvenienze passive . *	8.816.963.376
onalizzate *	448.262.351.933	Fondo indennità e previdenza al personale *	341.022.060.924
Spese e perdite da ammortizzare:		Debiti con garanzia reale *	297.096.639.971
scarti su prestiti assunti per paga-		Altri mutui *	50.987.518.505
mento indennizzi *	92.753.937.500	Obbligazioni *	3.024.341.576.773
altre *	64.240.138.345	Anticipi e depositi cauzionali degli utenti *	121.099.665.307
Scorte di esercizio:		Banche *	218.637.794.409
materiali ed apparecchi a magazzino *	124.691.288.551	Effetti passivi *	27.909.390
combustibili ed altre scorte *	32.026.465.519	Fornitori *	131.625.379.042
Cassa e valori assimilati *	139.716.665	Debiti per trattenute e contributi sociali *	24.673.814.573
Titoli di credito a reddito fisso:		Debiti per imposte, canoni, rimesse fiscali *	47.004.533.952
obbligazioni *	36.145.959.001	Debiti verso casse di conguaglio ed as-	
altri titoli di credito a reddito fisso *	4.726.498.780	similati *	3.838.105.132
Azioni e quote capitale *	1.236.605.794	Altri debiti *	324.211.356.717
Banche *	7.609.533.859	Conti transitori passivi diversi *	32.116.550.132
Effetti attivi *	521.874.274	Ratei e risconti passivi *	106.019.671.201
Crediti verso utenti:		Debiti per indennizzi da corrispondere *	673.815.239.175
bollette in esazione *	172.567.995.906		
altri *	63.573.060.344	Totale L.	7.588.354.894.816
Crediti verso casse di conguaglio ed as-		Società ex elettriche da indennizzare:	
similati *	237.674.007	conto loro netto patrimoniale provvi-	
Anticipi a fornitori *	113.635.053.605	sorio *	14.448.653.218
Altri crediti *	68.092.013.199	Fondo di riserva - Art. 18 Statuto ENEL *	623.371.085
Conti transitori attivi diversi *	155.442.464.018		
Ratei e risconti attivi *	6.131.817.849	Totale L.	7.603.426.919.120
Totale L.	7.603.426.919.120		
CONTI D'ORDINE		CONTI D'ORDINE	
Cauzioni L.	40.930.182.284	Cauzioni L.	40.930.182.284
Avalli e fidejussioni *	12.239.621.057	Avalli e fidejussioni *	12.239.621.057
Altri conti d'ordine e partite di giro . *	252.906.483.425	Altri conti d'ordine e partite di giro . *	252.906.483.425
Totale L.	306.076.286.766	Totale L.	306.076.286.766

CONTO ECONOMICO

COMPONENTI NEGATIVI DI REDDITO		COMPONENTI POSITIVI DI REDDITO	
Energia fatturata da altre Imprese elettriche kWh 7.593.524 (000) . . . L.	41.220.488.197	Energia fatturata ad altre Imprese elettriche kWh 3.594.521 (000) . . . L.	31.238.705.145
Scorte iniziali di esercizio:		Energia fatturata ad utenti:	
materiali ed apparecchi a magazzino	105.530.576.341	per illuminazione pubblica kWh 1.335.639	22.237.650.103
combustibili ed altre scorte	26.612.078.295	per illuminazione privata kWh 6.015.222	191.530.483.546
Ammortamenti dell'esercizio:		per usi elettrodomestici e promiscui kWh 12.857.170	236.403.987.532
sul fabbricati	1.107.200.000	per utenze ind. e irrigue fino a 30 kW kWh 8.104.697	159.290.603.176
sugli impianti elettrici in esercizio	116.635.200.000	per utenze ind. da oltre 30 a 500 kW kWh 11.445.816	164.194.423.487
sugli altri impianti e macchinari	1.165.133.250	per utenze ind. oltre 500 kW kWh 32.748.030	271.761.081.591
sul mobili, dotazioni tecnico-amministrative, attrezzature	4.105.900.000		
su plusvalore beni e rapporti Imprese nazionalizzate	10.334.100.000	kWh 72.506.574 (000)	
Svalutazioni dell'esercizio:		Totale L.	1.076.656.934.580
di spese e perdite da ammortizzare	13.828.279.779	Contributi di allacciamento, introiti per verifiche e spostamenti di apparecchi	44.010.747.543
Accantonamenti dell'esercizio:		Introiti per imp. di utenza e vendite di apparecchi e materiali	10.251.069.610
In fondo svalutazione crediti	2.400.000.000	Rimborsti per danni, penali e simili	1.590.193.463
In fondo rischi e sopravvenienze passive	2.000.000.000	Contributi dalla cassa conguaglio ed assimilati	5.488.100.000
In fondo indennità e previdenza al personale	55.120.972.288	Interessi e sconti attivi ed altri lucri finanziari	9.573.143.399
Storni dalle attività in corso di ammortamento:		Affitti ed altri canoni patrimoniali attivi	2.245.269.520
delle immobilizzazioni vendute, distrutte, trasferite per riutilizzo fra le scorte di esercizio	21.926.830.657	Altri proventi ordinari di esercizio	13.364.310.844
Spese di personale:		Proventi ed utili straordinari	2.438.026.646
stipendi, salari ed altre remunerazioni al personale	320.078.751.796	Stralci di immobilizzazioni:	
oneri sociali obbligatori	110.685.283.019	ricavi da vendite di immobili, impianti, macchinari	1.078.665.498
altre spese di personale	5.877.480.581	Storni degli ammortamenti relativi:	
Indennità di licenz. e simili erogate nell'esercizio	24.333.444.721	alle immobilizzazioni vendute, distrutte, trasferite per riutilizzo fra le scorte di esercizio	19.362.628.418
Spese notarili, legali, professionali e simili	3.761.803.232	Accantonamenti utilizzati nell'esercizio:	
Acquisti di combustibili ed altre scorte	145.473.833.252	dal fondo indennità e previdenza al personale	24.333.444.721
Acquisti di materiali ed apparecchi	301.723.425.799	Costi di lavori, riparazioni, manutenzione, capitalizzati:	
Spese per lavori, riparazioni, manutenzioni	303.792.968.107	In conto terreni e fabbricati	3.263.091.384
Interessi e sconti passivi ed altri oneri finanziari	229.521.574.939	In conto impianti in esercizio	279.922.461.823
Perdite su crediti e su titoli	1.997.777.997	In conto impianti in costruzione	295.291.849.001
Altre sopravvenienze passive	185.330.004	In conto altri impianti e macchinari	3.419.141.938
Contributi a comuni montani, canoni di derivazione, tasse di licenza	15.478.983.947	In conto mobili, dotaz. tecnico-amministrative, attrezzature	10.157.107.571
Imposte e tasse	33.554.463.610	Scorte finali di esercizio:	
Spese di pubblicità, propaganda e stampa	971.694.001	materiali ed apparecchi a magazzino	124.691.288.551
Contributi per ricerche scientifiche	2.143.403.666	combustibili ed altre scorte	32.026.465.519
Altre spese generali di esercizio	21.925.600.551		
Totale L.	1.923.642.760.029	Totale L.	1.959.163.980.029
Interessi passivi su indennizzi, come da legge di nazionalizzazione	35.521.200.000		
Totale L.	1.959.163.980.029		

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



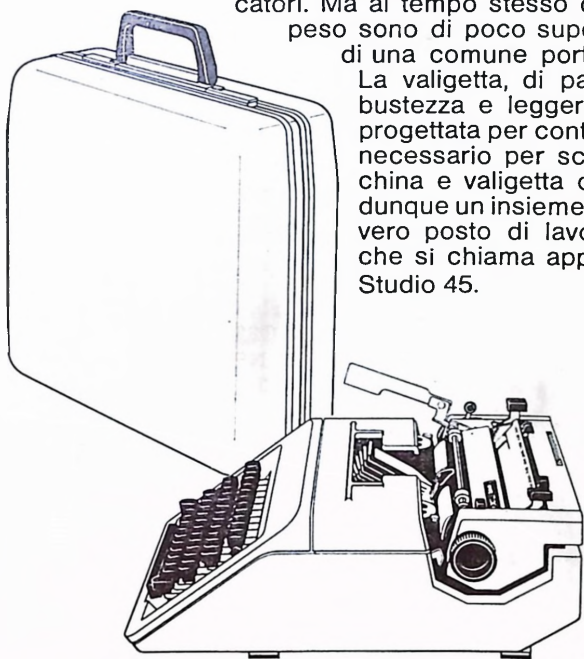
**tutte
le operazioni
di banca**

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

BANCO DI SICILIA

Istituto di credito di diritto
pubblico

Presidenza
e Amministrazione Centrale
in Palermo

Patrimonio L. 77.961.776.176

Sedi in:

AGRIGENTO, ANCONA,
BOLOGNA, CALTAGIRONE,
CALTANISSETTA, CATANIA,
ENNA, FIRENZE, GENOVA
MESSINA, MILANO, PALERMO,
RAGUSA, ROMA, SIRACUSA,
TERMINI IMERESE, TORINO,
TRAPANI, TRIESTE, VENEZIA,

250 SUCCURSALI ED AGENZIE

Uffici di Rappresentanza in:

BRUXELLES, COPENAGHEN,
FRANCOFORTE SUL MENO,
LONDRA, NEW YORK,
PARIGI, ZURIGO

Sezioni speciali per il:

Credito Agrario e Peschereccio
Credito Minerario
Credito Fondiario
Credito Industriale
Finanziamento Opere Pubbliche

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 SUPPIEJ, *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 PERSIANI, *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.

INDICE. — GIUSEPPE CHIARELLI, *La sicurezza sociale.* — GIUSEPPE ALIBRANDI, *I rapporti di assicurazione sociale.* — ALDO GRECHI, *Le prestazioni.* — RENATO BALZARINI, *I contributi.* — DOMENICO NAPOLETANO, *Il contenzioso.* — CARLO LEGA, *L'assistenza ai lavoratori.* — LIONELLO LEVI-SANDRI, *La sicurezza sociale dei lavoratori migranti nell'ambito della comunità economica europea.* — EDOARDO GHERA, *Forme speciali di previdenza.*

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.

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

Recentissima:

GIUSEPPE SUPPIEJ

FONTI PER LO STUDIO
DEL
DIRITTO SINDACALE

LEGGI, CONVENZIONI INTERNAZIONALI, SENTENZE,
PROPOSTE DI LEGGE, CON INTRODUZIONI ESPLICATIVE 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'autonomia sindacale. — III: I mezzi di lotta sindacale. — *Parte seconda: L'attuazione dei principi costituzionali.* — *Introduzione:* Osservazioni e proposte del C.N.E.L. sull'attuazione degli articoli 39 e 40 della Costituzione. — I: Sull'attuazione dell'art. 39 della Costituzione. — II: Sull'attuazione dell'art. 40 della Costituzione. — *Conclusioni.*

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

PERIODICI CEDAM - PADOVA

ANNO XXIX (Nuova Serie) PUBBLICAZIONE BIMESTRALE

UNIVERSITA 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.

PERIODICI CEDAM - PADOVA

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

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. Giappicchelli
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 Iapadre
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
0087 Roma

Libreria Feltrinelli
Via Cavour, 12
50129 Firenze



ANTONIO MARASCO

nasce a Nicastro (Catanzaro) l'11 maggio 1896. Pochi anni dopo nel 1906 si stabilisce a Firenze dove frequenta il Liceo Artistico e l'Accademia di Belle Arti. Ancora studente si avvicina all'ambiente dell'avanguardia estetica e del progressismo culturale raccolto intorno alla rivista « Lacerba », iniziando l'esperienza futurista.

Nel 1914 intraprende il primo viaggio attraverso l'Europa; a Monaco conosce Franz Marc e Wassili Kandinski, quindi a Berlino trova Marinetti, con il quale si reca a Pietroburgo e a Mosca dove ha modo di incontrare tutti i protagonisti dell'avanguardia plastica e letteraria russa.

Dello stesso anno è l'incontro con Umberto Boccioni.

Alla fine della guerra allestisce a Firenze la prima mostra personale alla « Galleria Arno ».

Soggiorna a Roma per un anno dove frequenta Giacomo Balla e Anton Giulio Bragaglia. Nel 1919 partecipa a Milano alla « Esposizione Nazionale Futurista », allestita alla « Galleria Centrale d'Arte ».

Le nuove ricerche pittoriche di Marasco degli anni intorno al 1920 lo collocano tra gli iniziatori del movimento astrattista italiano.

Nel 1929 è confermatario con Marinetti, Balla, Prampolini ed altri del « Manifesto dell'Areopittura Futurista » lanciato a Roma.

Nel 1933 fonda a Firenze i « Gruppi Futuristi di Iniziative » che si distacca dal Movimento di Marinetti e pubblica un periodico: « Supremazia Futurista », lanciando alcuni manifesti teorici.

Marasco è sempre presente in tutte le più importanti mostre futuriste allestite negli anni successivi in Italia e all'Estero.

Nel 1960 partecipa infine alla « Mostra storica del Futurismo » della XXX Biennale di Venezia. Sue opere sono esposte in molti importanti musei, tra cui: Galleria d'Arte Moderna di Roma, Museo Cernuschi di Parigi, Galleria Nazionale di Berlino, Museo d'Arte Occidentale di Mosca, Museo d'Arte Moderna di New York.

N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1970 - Editoriale, V. Compagnone, *A proposito di un libro bianco*; Articolo, F. Cicchitto, *Il contratto dei tessili*; 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. Glugni, *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*.

N. 2 - MARZO-APRILE 1971 - Editoriale, G. Lauzi, *Unità sindacale: non c'è più spazio per « aree di ambiguità »*; Articolo, G. B. A. Trespidi, *Valore dei risultati del contratto della gomma*; Saggio, A. N. J. Blain-J. Gennard, *Una revisione critica della teoria delle relazioni industriali*; Ricerca, S. Casulli-P. Massarelli, *Indagine sul collocamento in Puglia (I)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea*; Recensioni e schede, *La politica dei gruppi*; *Classi e generazioni*; *Sulle società precapitalistiche*.