

economia & lavoro

Anno V

Luglio-Agosto 1971

N. 4

INICOLA CACACE

*Il nuovo piano quinquennale
e la credibilità*

PIERLUIGI BARTOCCI

*La politica del lavoro in urss
da lenin a stalin*

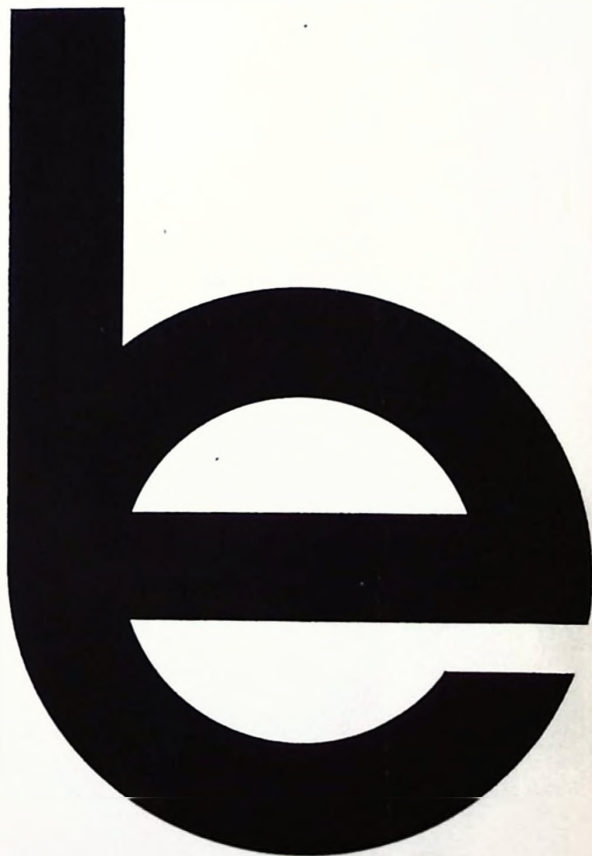
S. CASULLI - P. MASSARELLI

*Indagine sul collocamento
in puglia (II)*

RELAZIONI INDUSTRIALI

*Le relazioni contrattuali in Italia
e le relazioni contrattuali
nella comunità europea*

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM - PADOVA

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

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno V luglio-agosto n. 4

s o m m a r i o

ARTICOLO

Nicola Cacace: *Nuovo piano quinquennale e credibilità* 445

SAGGIO

Enzo Bartocci: *La politica del lavoro in URSS da Lenin a Stalin* 455

RICERCA

Sergio Casulli - Paolo Massarelli: *Indagine sul collocamento in Puglia* (II) 491

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 521

Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea (a cura di M. Sepi) 551

SCHEDE 575

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLE

- N. Cacace: *Le nouveau plan quinquennal et sa crédibilité* 445

L'Auteur affirme qu'en Italie la défiance a été bien augmentée une fois encore à cause de l'incapacité des autorités publiques de trouver une politique économique effective qui puisse être remplacée à celle des monopoles industriels et qui puisse se financer. En effet les buts enfin atteints favorisent presque entièrement les monopoles étrangers et non pas les travailleurs. Aussi la crédibilité du prochain plan quinquennal dépend de ses pièces d'après les programmes et de leur concrète réalisation.

ESSAI

- E. Bartocci: *La politique du travail dans l'U.R.S.S. - De Lenin à Stalin* 455

L'Auteur pense que, entre les nombreux choix, concernant la politique du travail, faits dans l'U.R.S.S. après la victoire des Bolchevistes, l'application des principes de l'organisation scientifique du travail au système industriel russe a mené à la progressive involution du système politique russe. Comme Rosa Luxemburg dit, la démocratie socialiste peut naître seulement avec la conquête du pouvoir. Sans cela, c'est impossible la rejoindre après et la venue du Stalinisme devient inévitable.

RECHERCHE

- S. Casulli-P. Massarelli: *Enquête sur le placement en Puglia (II)* 491

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

RELATIONS INDUSTRIELLES

- Les relations contractuelles en Italia* (par A. La Porta et D. Valcavi) 521

- Les relations contractuelles dans la Communauté Européenne* (par M. Sepi) 551

summary

ARTICLE

- N. Cacace: *The new Five-Year Plan and credibility* 445

The Author maintains that in Italy the credibility gap has been once more considerably widened by the inability on the part of the public authorities to find an effective economic policy to replace the one concerning industrial and financial monopolies. In fact the goals which have been so far achieved are almost exclusively in favour of the above monopolies and not of the workers. The credibility of the next Five-Year Plan therefore depends on its programmatic documents and on their concrete realization as well.

ESSAY

- E. Bartocci: *Labour policy in USSR - Lenin to Stalin* 455

The Author believes that among the various choices regarding labour policy made in Russia immediately after the victory of the Bolsheviks, the application of the principles of scientific organization of labour to the Soviet industrial system brought about the progressive involution of the USSR political system. As Rosa Luxemburg said, socialist democracy should be born together with the conquest of power. Otherwise, it is impossible to achieve it afterwards and the advent of Stalinism becomes unavoidable.

RESEARCH

- S. Casulli-P. Massarelli: *Inquiry concerning employment in Apulia (II)* 491

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

INDUSTRIAL RELATIONS

- Contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 521

- Contractual relations in E.C.M.* (by M. Sepi) 551



nuovo piano quinquennale e credibilità

Il ministro Giolitti ed i suoi uffici stanno per presentare alle parti sociali e politiche le bozze di un documento programmatico preliminare al piano economico 1971-75. Quale sarà l'impostazione generale di questo documento e quale accoglienza gli sarà riservata dalle parti?

Alla prima domanda è abbastanza agevole tentare una risposta, dato che l'impostazione di un documento complesso e delicato come un piano quinquennale non si improvvisa dall'oggi al domani ed è preceduto da tutta una serie di dibattiti, saggi, ed interventi (ricordiamo per tutti gli interventi di Saraceno sulla nuova impostazione per progetti e sul piano annuale scorrevole) che ne determina, nel bene e nel male, la configurazione nella presente fase storica.

Non bisogna essere profeti per prevedere quindi un documento quinquennale meno compiuto e ampio del precedente, con meno obiettivi dettagliati e quantificati che rischino di trasformarsi in « sogni » — soprattutto per l'incapacità delle forze politiche al potere di gestire una politica economica con marcata valenza sociale a causa del prevalere delle forze conservatrici — ma con una serie più nutrita di progetti concreti, cosiddetti sociali e settoriali, articolati o articolabili anche su base annua.

Se questo è un bene o un male potremo dirlo solo

dopo aver visto il documento e soprattutto il concreto grado di realizzazione del piano (cioè *ex-post*); a giudicare dalle dimostrate incapacità programmatico-politiche ed amministrative, forse questo è un male minore, o addirittura auspicabile in questa fase storica dei rapporti economici e di classe.

Dove invece vogliamo e possiamo anticipare un giudizio più preciso è sulla seconda domanda, cioè sulla accoglienza che sarà riservata al piano, che è tutt'uno col problema della « credibilità » del piano '71-'75 nell'attuale momento politico.

L'analisi che segue, largamente frammentaria ed incompleta, seguirà anch'essa la... nuova logica di moda, quella cioè dei progetti, o più modestamente, di alcuni nodi la cui soluzione peserà pesantemente sulla credibilità del prossimo piano economico.

1. Programmazione, padronato e crisi cicliche.

Come ha ampiamente dimostrato nel 1963/64 e nel 1969/70 il padronato italiano non vuole, e forse non sa, sopportare aumenti del costo lavoro che, anche se per un solo anno, superano alquanto i valori medi che esso è abituato a sopportare. Non importa infatti se nelle medie annue di lungo periodo gli incrementi italiani sono inferiori a quelli dei paesi concorrenti (tab. 1), come puntualmente si è verificato nei quinquenni '60/'65 e '65/'70; sono bastate le punte del '63/'64 e quelle del '69/'70 perché si metta in moto un meccanismo di crisi economica in funzione antioperaia che si realizza essenzialmente attraverso lo *sciopero degli investimenti* e l'*invocazione di misure legislative e politiche antisinda-*

Tab. 1 - *Gli incrementi salariali italiani sono sempre inferiori a quelli dei paesi concorrenti del MEC sul medio e lungo periodo: il 1970 ha visto solo un parziale recupero di posizioni costantemente arretrate (incrementi % annui).*

	1970	1964-1970
Germania	11,5	8,6
Francia	10,0	8,5
Italia	17,0	8,3

Fonte O.C.S.E.

cali (dagli artt. 39 e 40 della Costituzione, ad un governo forte, dall'applicazione delle più repressive leggi fasciste, all'opposizione aperta all'unità sindacale). È interessante ricordare che il capitale straniero non sciopera: quest'anno gli investimenti stranieri sono aumentati del 35% circa.

Se la programmazione nazionale non riuscirà a regolare e condizionare questa incapacità (o strategia) del padronato italiano di reagire in modo non negativo ad un aumento eccezionale (in genere ogni 6 anni, cioè ogni due rinnovi di importanti contratti collettivi di lavoro) anche se occasionale dei salari, è difficile che riuscirà nel suo intento di far politica programmata sul lungo e sul breve periodo.

2. Programmazione ed occupazione.

Nei periodi di crisi ricorrenti — come questa del '69-'70 — il padronato italiano usa con spregiudicatezza sempre maggiore l'arma del contemporaneo ricorso a

licenziamenti e messa in cassa integrazione da un lato e del lavoro straordinario per il restante personale dall'altro. Tale arma ha altre varianti, come ad esempio una forte accumulazione di scorte e successivi licenziamenti, tutte tendenti da un lato a realizzare più elevati livelli di rendimento e di sfruttamento della classe operaia e dall'altro quello di drammatizzare ipotesi di crisi settoriali tendenti ad ottenere provvedimenti governativi di agevolazioni finanziarie, fiscali, ecc.

Mentre si sollevano da parte padronale falsi problemi di piena utilizzazione degli impianti, la classe operaia è utilizzata sempre più come variabile dipendente e marginale del processo produttivo e sostanzialmente inutilizzata o sottoutilizzata ogni volta che il capitale lo ritiene necessario o conveniente ai suoi fini.

Se si vuole parlare seriamente di programmazione, sembra che più che riproporre una generica politica dei redditi, discorso destinato a fallire in partenza, e per giusti motivi, sia da rifiutare in blocco l'ipotesi di sostanziale subordinazione del lavoro alle esigenze del capitale e che nuove forme di *garanzia dell'occupazione e dei salari su base annua vadano studiate e negoziate fra sindacati e controparti padronali.*

Non si può invocare la piena utilizzazione degli impianti e la contemporanea piena disponibilità degli uomini... alla disoccupazione.

3. Programmazione e sviluppo del Mezzogiorno.

Va riaffermata chiaramente — nei fatti — l'opzione per l'obiettivo della piena occupazione realizzato attraverso un sostanziale rilancio degli investimenti « labor

intensive » nel Mezzogiorno ed un sostanziale congelamento della attuale capacità produttiva delle aree congestionate. I problemi delle aree depresse del Centro Nord, pur se di dimensioni quantitativamente inferiori a quelli del Sud, non vanno ignorati. A tali fini va riaffermato con chiarezza che la politica sindacale di riduzione degli orari di lavoro, di contenimento della durata effettiva del lavoro (blocco degli straordinari) e se necessario della riduzione del numero di turni nelle aree congestionate del Nord non servirà a niente se gli investimenti nel Sud non saranno rilanciati con prontezza ed incisività.

Per l'Italia non esiste un problema di utilizzazione degli impianti, infatti il numero di ore annue di utilizzazione impianti è sensibilmente superiore a quello dei paesi con noi concorrenti contrariamente a quanto la falsa propaganda confindustriale ha cercato di accreditare (tab. 2).

Per ridurre gli squilibri Nord-Sud sarà pertanto utile agire sul *numero di turni tendendo a massimizzare la piena utilizzazione* degli impianti al Sud e ridurre l'attuale elevatissimo grado di *utilizzazione al Nord, fonte di innumerevoli danni sociali ed ecologici*, soprattutto a misura che i posti lavoro al Sud saranno creati e potrà essere realizzata una più equa distribuzione delle capacità produttive ed occupazionali su tutto il territorio nazionale.

Per quanto riguarda la riduzione ulteriore degli orari di lavoro il programma economico dovrebbe riaffermare la giustezza della linea sindacale di riduzione degli orari effettivi di lavoro ai fini di aumentare l'occupazione, anche se vanno attentamente valutati ed affrontati i pro-

Tab. 2 - *Il lavoro notturno e a turni è più diffuso in Italia che in altri paesi: ne risulta che il numero di ore di utilizzazione annua degli impianti manifatturieri (utilizzazione assoluta) è nettamente superiore a quello degli altri paesi, malgrado la riduzione relativa della utilizzazione dovuta alle carenze di domanda interna e al tentativo padronale di riappropriarsi delle conquiste di autunno.*
N. di ore di utilizzazione impianti manifatturieri nel 1970.

Gran Bretagna (1969)	2.589
Francia	2.675
U.R.S.S.	2.881
Germania	2.942
Italia	3.766

Note elaborate sulla base delle seguenti fonti:
Gran Bretagna e URSS, « Revue Internationale du Travail », n. 3, settembre 1968, pp. 271-304.
Francia, Indagine trimestrale del Ministero del lavoro francese, pubblicata nella « Revue Française du Travail ».
Germania, « Wirtschaft und Statistik », n. 2, 1967, pp. 95-99, e n. 11, 1966, pp. 692-750.
Italia, ricerca ISRIL, « Costi e benefici di una riduzione della durata del lavoro Industriale in Italia », rapporto ciclostilato, Roma, 1971.

blemi insorgenti dal fatto che gran parte dell'attuale capacità produttiva non è al Sud, ma al Nord. Se è vero infatti che nel '69 e nel '70 l'occupazione industriale manifatturiera è aumentata soprattutto grazie alle riduzioni degli orari contrattuali (e reali) è anche vero che tali aumenti si sono avuti soprattutto al Nord.

A tal fine il piano potrebbe ad esempio proporre una strategia generalizzata di riduzione degli orari di lavoro su tutto il territorio nazionale — es. 38 (o addirittura 36) ore nel 1975 — ed una strategia articolata di deroghe nelle aree congestionate del Nord dove si potrebbe consentire per periodi a scalare nel tempo, l'effettuazione di 2 (o 4) ore di straordinario per settimana.

Si impedirebbe così da un lato un automatico afflusso di nuove leve di lavoratori dal Mezzogiorno, come conseguenza immediata della proposta riduzione di orario, e dall'altra non si creerebbe uno svantaggio per l'impresa del Mezzogiorno in quanto le ore eccedenti le 38 (o le 36) sarebbero retribuite a tariffa straordinaria e non normale.

4. Programmazione, prezzi e salari.

L'esperienza dei rinnovi dei C.C.N.L. metalmeccanici e di molte altre categorie del '63 e del '69 e delle successive fasi di difficoltà economiche — '64/'65 e quella attuale — provocate anche dalla oggettiva struttura arretrata di gran parte della nostra industria (da anni abituata a vivere in una comoda condizione di incentivi finanziari e fiscali abbondanza di mano d'opera e bassi salari) deve farci riflettere sull'opportunità di scaglionare meglio nel tempo gli aumenti salariali annui. Questi infatti, pur essendo mediamente più bassi di quelli di altri paesi solo periodicamente in qualche anno (in genere ogni sei anni) si allineano o superano quelli di altri paesi, creando quelle reazioni padronali oggettive e più spesso « strategiche » di cui si è detto.

In questi anni purtroppo gli aumenti dei prezzi (di cui spesso gli aumenti salariali sono la giustificazione psicologica più che economica — tant'è vero che essi più spesso precedono gli aumenti salariali) — rimangono rapidamente gli aumenti salariali.

Che fare? Secondo noi sono ipotizzabili, anche se tecnicamente difficili da realizzare, dei periodi di scadenza dei più importanti C.C.N.L. dell'industria, che

siano diversificati in qualche misura, a differenza di quanto accade da alcuni anni a questa parte (quasi coincidenza di rinnovi metalmeccanici, chimici, tessili, alimentari, ecc.).

5. Credibilità del piano 1971-75.

In Italia la credibilità della programmazione è stata gravemente scossa non solo e non tanto dall'andamento della politica economica nel quinquennio 1966/70, quanto soprattutto dalla riconfermata incapacità dei programmatori — e qui parlo beninteso dei politici più che dei tecnici — di sovrapporre una efficace linea di politica economica a quella dei grandi monopoli industriali e finanziari con cui la Banca d'Italia funziona più spesso da comune volano piuttosto che da strumento di superiori interessi e volontà programmatiche.

Se non si riesce a fare una politica delle ferrovie nazionali, regionali e metropolitane al posto di quelle delle autostrade — tanto comoda alla FIAT, ai cementieri ed ai petrolieri — una politica pubblica dei suoli e dell'edilizia al posto di quella speculativa privata, una politica di localizzazione nel Mezzogiorno di attività « labor intensive » al posto di quella attuale che vede sempre più al Nord le attività « labor intensive » ed al Sud l'etilene e l'acciaio, una politica sanitaria e scolastica pubblica che prenda il posto della speculazione privata farmaceutica e medica, una politica dell'organizzazione del lavoro in fabbrica che ne riduca gli aspetti disumani e dequalificanti, se non si fa tutto ciò è difficile che le forze sociali progressiste (operai, tecnici, intellettuali, studenti, contadini) possano ritornare a credere in una

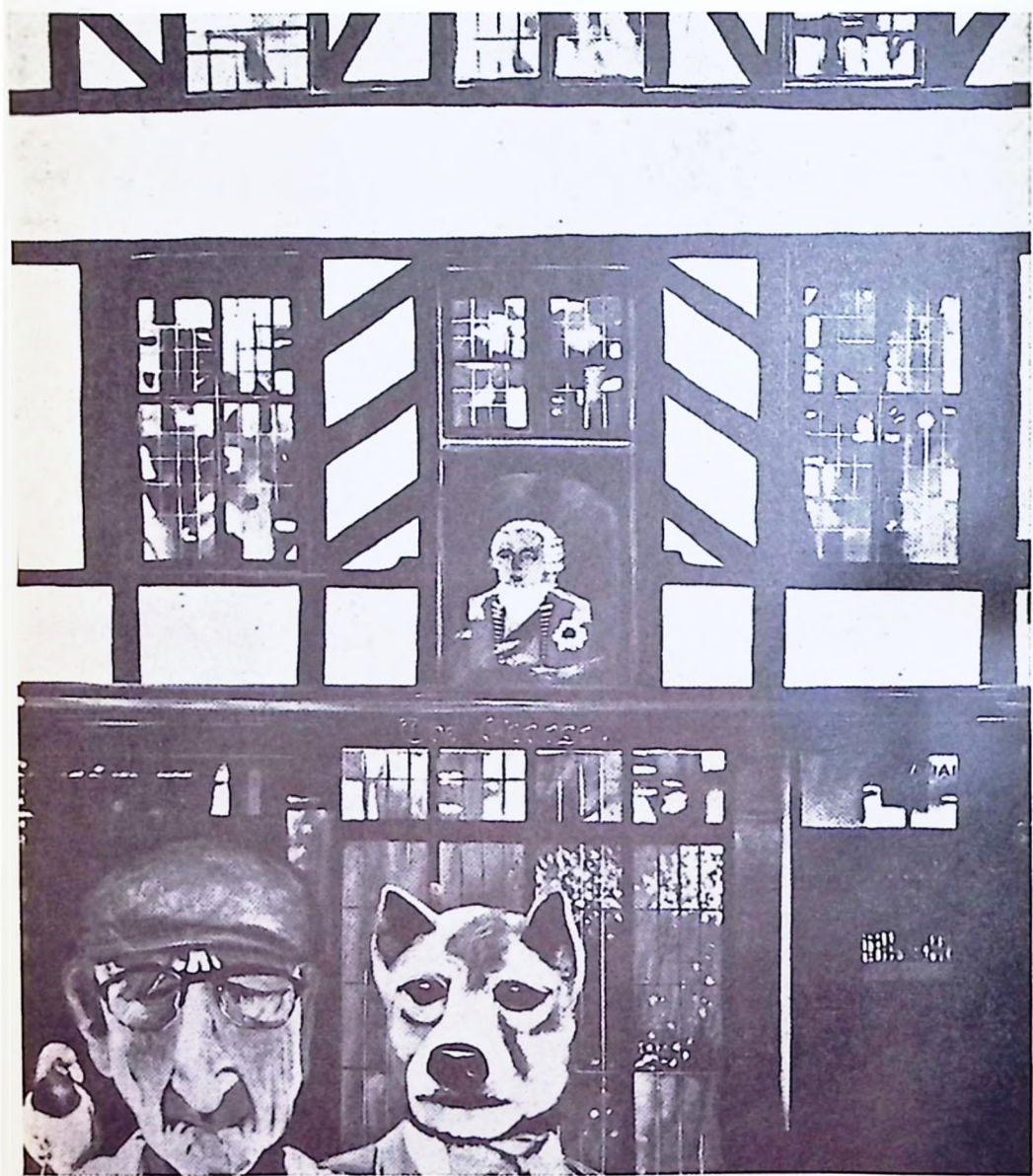
programmazione « democratica » in cui in buona misura pur avevano creduto anni addietro.

La credibilità del prossimo piano, difficile da recuperare dopo lo « strano » andamento del primo quinquennio pianificato, è dunque affidata sia ai documenti che verranno presentati, che al loro grado di realizzazione concreta.

Infatti l'affermazione che più concretamente oggi si sente ripetere nelle assemblee operaie riguardo al primo programma quinquennale è che esso non è fallito: gli obiettivi cari ai padroni — crescita del P.N.L. e della produttività, accumulazione di una certa quota del P.N.L., esportazioni, autostrade, aeroporti e telecomunicazioni, edilizia privata, ecc. — sono stati realizzati, e quelli cari ai lavoratori — investimenti, occupazione, minori infortuni in fabbrica, ferrovie, metropolitane e trasporti urbani, inquinamento, emigrazione e migrazioni, Mezzogiorno, edilizia pubblica, scuole ed ospedali, ecc. — sono rimaste sulla carta.

È questo un grosso handicap di credibilità che pesa sul secondo programma economico, molto difficile da recuperare.

NICOLA CACACE



A. Sallola - *George's Pub* (ovvero: non si può parlare se non con il proprio piccione), 1970 (150×200)



la politica del lavoro in urss da lenin a stalin*

1. Le prime misure. — 2. Disciplina e incentivi sul lavoro. — 3. Organizzazione scientifica del lavoro e sistema socialista. — 4. La mancata attuazione di un salario uguale per tutti. — 5. L'obbligo del lavoro e la mobilitazione forzata. — 6. Il X congresso del PCUS. — 7. Dittatura del proletariato e democrazia socialista. — 8. Il reclutamento della forza-lavoro durante il regime staliniano. — 9. Emulazione socialista e stackanovismo. — 10. Conclusioni.

1. *Le prime misure.*

Nel periodo del Governo Provvisorio (febbraio-ottobre 1917) l'unico intervento legislativo veramente importante fu il riconoscimento giuridico della piena libertà di organizzazione sindacale. L'emanazione, nell'agosto 1917, di norme giuridiche regolanti la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro rappresentò al tempo stesso una conseguenza della libertà di organizzazione ed il tentativo, da parte del Governo Provvisorio, di regolare e tenere sotto controllo la conflittualità. Le suddette norme, infatti, prevedevano tra l'altro l'arbitrato del Governo nelle controversie di lavoro.

Nel periodo del comunismo di guerra (ottobre 1917-1921) la conquista del potere da parte dei bolscevichi

* Il presente scritto — non ancora nella sua stesura definitiva — fa parte di uno studio preparato per l'ISVET e riguardante l'evoluzione delle relazioni industriali in Russia. Lo studio verrà pubblicato prossimamente nella collana ISVET - Franco Angeli.

mutò radicalmente la situazione. Fu resa obbligatoria per tutti i lavoratori l'iscrizione al sindacato, fu approvata per legge la giornata lavorativa di otto ore (29 ottobre 1917) e furono emanate leggi che prevedevano un sistema di assicurazione contro la disoccupazione, provvidenze per malattie e infortuni, ferie obbligatorie pagate, limiti al lavoro delle donne e dei minorenni ed il divieto di lavoro per i ragazzi inferiori ai 14 anni.¹

Per dare concreta attuazione a questa legislazione tendente alla protezione del lavoro che in maniera così improvvisa si calava nelle carenti strutture amministrative russe vi fu la necessità di attribuire ai sindacati la funzione di amministrare le assicurazioni sociali.² I sindacati oltre a rappresentare uno strumento esecutivo della legislazione del lavoro contribuirono attivamente ad essa.

Nel gennaio 1918 furono istituiti gli uffici di collocamento ed i datori di lavoro vennero obbligati a servirsi esclusivamente di essi per l'assunzione di mano d'opera.

Il problema più grave e più acuto rimaneva, però, in quel momento, quello relativo allo sviluppo della produzione che presupponeva la costruzione di un modello

¹ Afferma a questo proposito E. H. Carr, *La rivoluzione bolscevica (1917-1923)*, Einaudi Editore, p. 517: « Per prima cosa il governo rivoluzionario si era affrettato ad emanare tutti quei provvedimenti amministrativi concernenti il lavoro che da tempo erano in vigore nei paesi democratici occidentali, senza tuttavia preoccuparsi troppo della loro applicabilità nelle condizioni in cui si trovava la Russia ».

² Questa misura fu attuata con decreti emessi nel dicembre 1917.

di relazioni industriali coerente con il sistema di valori che si era venuto ad affermare con la rivoluzione.

L'identificazione e l'affermazione di un tale modello era però cosa assai complessa e difficile a realizzare in una situazione in cui il movimento rivoluzionario doveva ancora pienamente affermare il suo potere e la sua autorità.

La strada più breve dovette apparire, alla maggioranza del gruppo dirigente bolscevico, quella dell'imposizione di una disciplina sul lavoro che, congiuntamente all'introduzione di sistemi di incentivazione, avrebbe dovuto consentire un rapido aumento della produttività.

2. Disciplina e incentivi sul lavoro.

Furono i sindacati che, con il « regolamento » emanato il 3 aprile 1918, si assunsero la responsabilità di affrontare decisamente il problema della disciplina e degli incentivi.

Il regolamento prevedeva che ciascun sindacato avrebbe costituito una commissione con il compito di fissare le norme di produzione per ogni industria o per ogni categoria di lavoratori. Erano inoltre stabiliti premi per l'aumento della produzione oltre i limiti fissati dalle norme. Sotto il profilo della sanzione si prevedeva l'espulsione dal sindacato, « con tutte le conseguenze che ne derivano », di quanti si fossero rifiutati di accettare la disciplina sindacale.

Queste disposizioni provocarono immediatamente forti reazioni sia fra i lavoratori sia tra i mescevichi (per l'aspetto relativo alla disciplina), sia tra i bolscevici dell'opposizione di sinistra.

In effetti questi provvedimenti rappresentavano una contraddizione nei confronti dei principi e delle concezioni teoriche di cui i bolscevici erano portatori.

La disciplina del lavoro imposta gerarchicamente e autoritariamente, come affermava l'opposizione di sinistra « unita al ripristino della direzione dei capitalisti nella produzione... minaccia di rendere schiava la classe operaia e provoca lo scontento non solo degli strati arretrati ma anche dell'avanguardia del proletariato ». In altri termini si tendeva a condizionare il lavoratore, liberato dalla logica del profitto privato, alla logica di una produttività crescente. Logica che, sotto il profilo del rapporto uomo-macchina, uomo-produzione è sostanzialmente equivalente a quella del profitto privato in quanto non muta l'organizzazione e la divisione del lavoro propria della struttura capitalistica. Muta soltanto l'assetto proprietario.

Non meno delicato era il discorso relativo all'introduzione dei cottimi sia sotto il profilo dell'incentivazione del lavoro sia sotto quello della creazione di differenze retributive che con tale introduzione si sarebbero favorite.

Il cottimo infatti, per definizione, altro non è che una forma di sfruttamento delle energie psico-fisiche del lavoratore oltre la soglia, convenzionalmente, stabilita come fisiologica, costituita dalla « norma ».

Il fatto che la fabbrica ed i mezzi di produzione anché privati siano nazionalizzati non elimina il dato oggettivo dello sfruttamento psico-fisico proprio dei sistemi di incentivazione. Inoltre il cottimo venne collocato all'interno di una concezione efficientistica della fabbrica che tendeva ad acquisire le tecniche

tayloristiche dell'organizzazione scientifica del lavoro

« L'ultima parola del capitalismo a questo proposito, il sistema Taylor — afferma Lenin³ — racchiude in se, come tutti i progressi capitalistici, la ferocia raffinata dallo sfruttamento borghese unita ad una serie di ricchissime conquiste scientifiche nel campo dell'analisi dei movimenti meccanici nel lavoro, dell'eliminazione dei movimenti superflui e incomodi, della elaborazione dei metodi del lavoro più razionali... ecc.

La Repubblica Sovietica deve ad ogni costo far suo tutto ciò che vi è di prezioso nelle conquiste fatte dalla scienza e dalla tecnica in questo campo. La possibilità di costruire il socialismo sarà determinata appunto dai successi che conseguiremo nel combinare il potere sovietico e la gestione sovietica con i più recenti progressi del capitalismo. Si deve introdurre in Russia lo studio e l'insegnamento del sistema Taylor, metterlo sistematicamente alla prova, adattarlo ».

Ma il sistema Taylor, come lo chiama Lenin, non essendo una filosofia ma una tecnica dell'organizzazione industriale non è depurabile della « ferocia raffinata dello sfruttamento borghese » e le « ricchissime conquiste scientifiche » rappresentano, al tempo stesso, la sua ferocia.

Il sistema tayloristico riduce la fabbrica ad un fatto esclusivamente tecnico-economico come se al suo interno non esistessero problemi dei lavoratori che non siano risolvibili in termini salariali. Dal che discende un

³ V. I. Lenin, *I compiti immediati del potere sovietico*, pubblicato il 28 aprile 1918 nella Pravda e nelle Izvestia, in *Lenin, le opere*, Editori Riuniti, Roma, 1970, pp. 1104-1105.

rifiuto assoluto alla partecipazione dei lavoratori, e quindi dei sindacati, alla definizione delle condizioni di lavoro, alla organizzazione del lavoro e di conseguenza alla definizione del rapporto uomo-macchina, uomo-produzione.

Questi aspetti non sfuggono a Lenin il quale tende a portarli all'interno di una dimensione politico-ideologica per giustificarli rispetto alle esigenze contingenti del sistema sovietico. « Mentre si procede all'aumento della produttività del lavoro — afferma Lenin — si deve al tempo stesso tener conto delle particolarità del periodo di transizione dal capitalismo al socialismo, le quali da un lato esigono che siano gettate le basi dell'organizzazione socialista dell'emulazione, ma dall'altro impongono l'impiego della costrizione, in modo che la parola d'ordine della dittatura del proletariato non sia macchiata nella pratica da un potere proletario privo di consistenza ».⁴

La costrizione viene usata non potendosi attendere che si realizzi una compiuta concezione dell'emulazione socialista che rappresenti l'alternativa al sistema di incentivi propri delle società capitalistiche; l'accettazione dei nuovi metodi tayloristici dell'organizzazione scientifica del lavoro viene chiesta spiegando agli operai che questo è il prezzo da pagare se si vuole superare rapidamente la fase di transizione dal capitalismo al socialismo. Da questo presupposto discenderà come naturale conseguenza l'introduzione della gestione individuale nelle aziende — in luogo della gestione collet-

⁴ V. I. Lenin, *I compiti immediati del potere sovietico*, op. cit., p. 1105.

tiva — che venne decisa dal IX congresso del partito (marzo-aprile 1920). Nella risoluzione del congresso si affermava che « la gestione individuale non limita né incrina in alcuna misura i diritti della classe operaia o i diritti dei sindacati, perché la classe può esercitare il suo potere in forme diverse, a seconda delle opportunità tecniche. In ogni caso è la classe operaia nel suo insieme che nomina gli individui alle funzioni direttive e amministrative ». In realtà le cose stavano ben altrimenti. È questo il primo importante momento di svolta burocratica.

3. Organizzazione scientifica del lavoro e sistema socialista.

Ci siamo soffermati su questo aspetto in quanto ci sembrava interessante vedere come i caratteri autoritari del sistema Taylor, introdotti all'interno della organizzazione industriale sovietica, si vadano a saldare con il principio della disciplina del lavoro e con la concezione centralizzata del potere che i bolscevici avevano e che trasferivano, ad ogni livello, al sistema produttivo.

Non può essere considerato un caso che, malgrado le esigenze produttive, non vi sia un rifiuto ideologico del taylorismo. Il taylorismo infatti presuppone un'organizzazione di fatto autoritaria, l'annullamento della volontà e della « partecipazione operaia » al processo produttivo, una mancanza di alternative tecnico-organizzative.

Lenin crede che una volta eliminata, attraverso la riappropriazione da parte dello stato dei mezzi di produ-

zione e di scambio, cioè attraverso una modificazione dell'assetto proprietario, « la ferocia raffinata dello sfruttamento borghese », sia legittimo e opportuno per un sistema socialista applicare le « ricchissime conquiste scientifiche nel campo dell'analisi dei movimenti meccanici nel lavoro ecc. » del Taylor.

Il che fa comprendere come Lenin facesse discendere coerentemente, dal suo modo di concepire l'organizzazione del sistema produttivo e del lavoro, conseguenze precise sul modo in cui dovessero operare le relazioni sindacali e sulla funzione da assegnare al sindacato in quel determinato momento storico.

La dimensione autoritaria che permea la concezione che Lenin ha della dittatura del proletariato, come dittatura esercitata dal partito rivoluzionario in nome della classe operaia, è alla base della costruzione del nuovo stato sovietico e si trasferisce a livello di rapporti di produzione.

Ciò serve a comprendere anche il perché di una legislazione sul lavoro così estesa. Infatti è logico, nella concezione leninista, che nulla venga lasciato alla dialettica, che è sempre potenzialmente conflittuale, tra forze sociali, ma tutto sia riportato a decisioni centralizzate statuali, cioè all'origine del potere data la sostanziale compenetrazione tra partito e stato.

Ma la concezione leninista della dittatura del proletariato come risposta alle esigenze del momento politico, per le conseguenze che da essa discesero, rappresentò un aspetto gravemente deviante dei principi ai quali si era ispirata la rivoluzione socialista sovietica. Quando Varga, nel suo cosiddetto testamento, tenta di spiegare il perché si sia burocratizzato il partito e si

chiede come mai il centralismo della direzione del partito abbia soffocato la democrazia, risponde che « questi fenomeni ebbero le loro radici nella via russa di passaggio al socialismo, dettata dalla situazione rivoluzionaria del 1917 ». « La necessità assoluta, pena il crollo totale, di uno sviluppo economico accelerato ed il difficilissimo clima internazionale esigevano un'organizzazione centralizzata che escludesse nel modo più assoluto sia un lungo processo di educazione alla democrazia socialista sia una progressiva integrazione del Kulak al socialismo ».⁵

Varga ammette quindi che il processo di burocratizzazione e degradazione democratica del partito comunista abbia le sue radici in questa fase difficilissima di passaggio dallo zarismo al socialismo e nelle scelte che in tale periodo furono fatte (tranne poi a riversarne le responsabilità quasi esclusivamente su Stalin). Il che trova conferma nell'accettazione di rapporti di produzione quali quelli propri del sistema tayloristico che non perdono il loro carattere autoritario e liquidatorio di ogni cosciente partecipazione dei lavoratori al processo produttivo ed alla determinazione e regolamentazione del rapporto di lavoro con il trasferirsi da un sistema capitalistico ad uno socialista.⁶

⁵ Eugenio Varga, *La via russa al socialismo*, Tindalo editore, Roma, 1970, pp. 70-71.

⁶ Più convincenti sembrano le argomentazioni che sulla fase rivoluzionaria del 1917 fa Rosa Luxemburg nella sua *Valutazione critica della Rivoluzione russa (1917)*. Su questi aspetti vedasi anche Georg Lukàcz, *Storia e coscienza di classe*.

4. *La mancata attuazione di un salario uguale per tutti.*

L'altro aspetto che appare importante sottoporre ad analisi è rappresentato dalla evoluzione del principio socialista del salario uguale per tutti.

Questo principio è sotteso al concetto socialista dell'eguaglianza di tutti i lavoratori indipendentemente dalla natura e dalla qualità del loro lavoro. Già Lenin, in « Stato e Rivoluzione », scritto alla vigilia (agosto-settembre 1917) della rivoluzione di ottobre, aveva indicato nelle differenze salariali la principale fonte della « attuale disuguaglianza sociale ».

Lenin, nel II capitolo di « Stato e Rivoluzione » intitolato: « Con che cosa sostituire la macchina statale spezzata », risale, citandolo, ad un passo di Marx tratto dalla « Guerra civile in Francia ». In questo passo, in cui si parla della composizione e delle decisioni prese dalla Comune di Parigi, si afferma tra l'altro: « Dai membri della Comune in giù, il servizio pubblico doveva essere compiuto per salari da operai. I diritti acquisiti e le indennità di rappresentanza degli alti dignitari dello Stato scomparvero insieme con i dignitari stessi ».

Riprendendo questo tema Lenin afferma: « ...è da notare in particolar modo un provvedimento preso dalla Comune e che Marx sottolinea: la soppressione di tutte le indennità di rappresentanza, la soppressione dei privilegi pecuniari dei funzionari, la riduzione di tutti gli stipendi assegnati a tutti i funzionari dello stato a livello di « salari da operai ». Qui appunto si fa sentire con particolare rilievo la svolta dalla democrazia borghese alla democrazia proletaria, dalla democrazia degli oppressori alla democrazia delle classi oppresse... ».

Quella della riduzione di tutte le retribuzioni a livello dei salari degli operai non corrisponde, secondo Lenin, all'esigenza di un democratismo ingenuo, primitivo. Questo perché « la civiltà capitalistica ha creato la grande produzione, le officine, le ferrovie, la posta, il telefono ecc.; e su questa base, l'immensa maggioranza delle funzioni del vecchio « potere statale » si sono a tal punto semplificate e possono essere ridotte a così semplici operazioni di registrazione, di iscrizione, di controllo, da poter essere benissimo compiute da tutti i cittadini con un minimo di istruzione e per un normale « salario da operai »; si può (e si deve) quindi togliere a queste funzioni ogni minima ombra che dia loro qualsiasi carattere di privilegio e di « gerarchia ». Eleggibilità assoluta, revocabilità in qualsiasi momento di tutti i funzionari senza alcuna eccezione, riduzione dei loro stipendi al livello abituale del « salario da operaio »: questi « semplici » e « naturali » provvedimenti democratici, mentre stringono pienamente in una unità di interessi gli operai e la maggioranza dei cittadini, servono in pari tempo da passarella tra il capitalismo e il socialismo ».⁷

Una sola eccezione nei confronti degli « specialisti » fu prevista da Lenin al principio dell'eguaglianza salariale in uno scritto dello stesso periodo: « I bolscevici conserveranno il potere statale? » Ma è una eccezione importante perché di fatto discriminava una categoria di lavoratori ed apriva una breccia nel principio egualitario anche se Lenin pensava ad una eccezione momentanea.

⁷ Lenin *Stato e Rivoluzione*, in *Opere scelte*, Editori Riuniti, Roma, 1970, pp. 882-884.

In effetti la concezione egualitaristica non trovò che una parziale applicazione. In uno dei primi decreti del governo bolscevico nel novembre 1917 si stabilì che la retribuzione di un funzionario non potesse superare i 500 rubli mensili con un supplemento di 100 rubli per ogni persona a carico, che corrispondeva al salario di un operaio specializzato.

I bolscevici non si impegnarono a fondo per realizzare un reale livellamento delle retribuzioni come può chiaramente riscontrarsi dal programma del Partito Comunista Russo del 1919. In tale programma, per quanto attiene alla politica salariale, si tende al superamento, sia pur temporaneo, della concezione egualitaristica delle retribuzioni attraverso un'applicazione del principio marxiano « da ciascuno secondo la sua abilità a ciascuno secondo il suo lavoro ». Questo principio era stato desunto dalla « Critica del programma di Gotha » in cui Marx distingue due periodi nell'affermazione di una società comunista. Un primo periodo in cui la distribuzione, a causa della inevitabile scarsità dei beni prodotti, non poteva avvenire che sulla base del lavoro compiuto. Un secondo periodo caratterizzato dal pieno sviluppo economico e produttivo che avrebbe consentito l'applicazione del principio « da ciascuno secondo la sua abilità a ciascuno secondo i suoi bisogni ».

Il programma del 1919 affermava infatti, al punto 8, che pur tendendo ad una remunerazione del lavoro uguale per tutti il governo sovietico non riteneva per il mo-

⁸ Sugli aspetti salariali relativi a questo periodo vedere Margaret Dewar, *Labour policy in the USSR (1917-1928)*, Oxford University Press, 1956, pp. 26-29.

mento possibile conseguire tale risultato in quanto ci si trovava solo ai primi passi sulla strada della sostituzione del socialismo al capitalismo. Per queste ragioni si sarebbero mantenuti differenziali salariali a favore degli specialisti cosí come i sistemi di incentivo basati su premi e qualifiche.

Questa impostazione non è piú mutata. Al contrario il processo di burocratizzazione ha avuto come conseguenza la creazione di caste privilegiate costituite dalla burocrazia statale e di partito e da quella dei tecnocrati.

Che la natura del socialismo dovesse portare verso un diverso modo di concepire le politiche retributive lo si deduce anche dagli scritti di un teorico bolscevico, l'economista Eugène Preobrajensky. Egli, scrivendo nel 1922 « Dalla Nep al Socialismo », immagina che nel 1970 un economista russo tenga un ciclo di lezioni per spiegare come si sia riusciti a realizzare, quasi compiutamente, i principi del socialismo. Nella costruzione del socialismo uno dei punti piú delicati è quello relativo alla eliminazione dei rapporti salariali propri del sistema capitalistico che si basano essenzialmente sul massimo sfruttamento psico-fisico dei lavoratori e su di un sistema di forti differenziali retributivi.

In questa prospettiva, per dirla con il Naville, « Preobrajensky incocchia inevitabilmente nel problema degli incentivi. Secondo il suo immaginario conferenziere è stato necessario renderli sempre piú collettivi e solidali ».⁹ « Questa distribuzione dei premi collettivi — af-

⁹ Pierre Naville: prefazione a Eugene Preobrajensky, *Dalla NEP al Socialismo*, Jaca Book, 1970, p. 16.

ferma il conferenziere — fu l'embrione di una nuova forma di remunerazione propria del socialismo. La nuova forma si fonda infatti sulla responsabilità collettiva dei lavoratori per i risultati della produzione, sul controllo reciproco ed infine sul superiore livello culturale e sulla coscienza di tutta la classe operaia in generale. Mentre la remunerazione a cottimo crea una emulazione tra gli operai del reparto, l'attribuzione di premi collettivi incita ad una emulazione tra le imprese considerate nel loro insieme e, in seguito, tra i diversi settori della produzione ». E subito dopo prosegue con una certa enfasi: « Il momento in cui per la classe operaia gli incentivi collettivi diventano dominanti in rapporto agli incentivi individuali segna un trionfo nella costruzione del socialismo non meno importante per l'avvenire che la socializzazione dei mezzi di produzione ».¹⁰ Questo scritto di Preobranjensky conferma quanto afferma Deutscher che « in quei primi anni tutti i dirigenti bolscevici erano livellatori nel senso che, anche quando ammettevano la necessità di salari differenti nella fase di transizione al socialismo, continuavano a considerare la graduale parificazione dei salari quale condizione imprescindibile di una politica socialista del lavoro ».¹¹ Il principio egualitario, però, entrando in contraddizione con i modi di produzione adottati, era inevitabilmente destinato a cadere.

¹⁰ E. Preobranjensky, *op. cit.*, pp. 100-101.

¹¹ I. Deutscher, *I sindacati sovietici*, Laterza, 1968, p. 150.

5. L'obbligo del lavoro e la mobilitazione forzata.

La legislazione di questo periodo, attuò l'obbligo del lavoro previsto dalla Costituzione delle RSFSR (1918).

Il Codice del Lavoro dell'ottobre 1918 aggiunge al principio costituzionale il diritto, per ogni lavoratore, di essere utilizzato per il lavoro più confacente alle sue specifiche abilità (art. 10). Questo diritto venne però ridimensionato da una successiva disposizione in cui si stabiliva l'obbligo di accettare comunque un impiego — anche se non confacente alle specifiche abilità del lavoratore — finché non fosse disponibile uno più adatto.

L'obbligo del lavoro venne utilizzato nel periodo del comunismo di guerra (1918-1921) come un mezzo per la forzata mobilitazione della manodopera in un momento particolarmente difficile sia sotto il profilo politico che sotto quello economico.¹²

Il 10 aprile 1919 il Sovnarkom emanò un decreto che ordinava la mobilitazione generale in conseguenza della gravità della situazione sul fronte orientale. Da questo momento quanto di volontario vi era nell'obbligo del lavoro¹³ venne a cessare.

Come afferma il Carr: « nel giugno 1919 l'introduzione dei libretti di lavoro fra gli operai di Mosca e

¹² Per comprendere meglio questo periodo drammatico della storia della rivoluzione russa è illuminante una frase di Trotsky, laddove dice: « Il comunismo di guerra era in fondo una regolamentazione del consumo in una fortezza assediata »; in Leone Trotsky, *La rivoluzione tradita*, Schwarz Editore, 1956, p. 47.

¹³ Il Codice del Lavoro del 1918, che attuava l'obbligo del lavoro stabilito dalla Costituzione, non prevedeva alcuna misura coercitiva contro i trasgressori dell'obbligo ma soltanto una penalità.

Pietrogrado rappresentò un nuovo tentativo di stringere i freni [...]. A partire dalla fine del 1919, la qualificazione della manodopera non qualificata fu completamente sottratta ai sindacati e affidata al Narkomtrud e ai suoi organi locali. In novembre la crisi dei combustibili provocò un decreto che introduceva il servizio del lavoro « *per il rifornimento, il carico e lo scarico di ogni genere di combustibili* » nonché il cosiddetto « *servizio di carreggio* » da parte dei contadini su richiesta delle autorità locali, cioè l'obbligo di fornire cavalli, carri e slitte per il trasporto di legname, viveri o rifornimenti militari alle stazioni e ai porti [...]. Nel gennaio 1920, un decreto del Sovnarkom [...] fissò alcune disposizioni generali per il servizio generale del lavoro. Ogni membro della « *popolazione lavoratrice* » avrebbe potuto essere chiamato a prestare la propria opera in particolari occasioni periodicamente, in vari tipi di servizio [...]. Un comitato supremo per il lavoro (Glavkomtrud) fu costituito, alle dipendenze dello STO,¹⁴ per organizzare il servizio del lavoro, con comitati subordinati nelle provincie, nelle campagne e nella città.¹⁵ In seguito al progressivo esaurirsi dei combattimenti il 15 gennaio 1920 fu emesso un decreto che trasformava il terzo esercito degli Urali nel « primo esercito rivoluzionario del lavoro ».

Fu questo il momento iniziale di quel processo di militarizzazione del lavoro sostenuto da Trockij il quale, al terzo congresso dei sindacati tenutosi nell'aprile del 1920, ebbe a dire: « Noi ci stiamo ora avviando

¹⁴ STO: Consiglio del lavoro e della difesa.

¹⁵ E. H. Carr, *La rivoluzione bolscevica*, op. cit., pp. 617-618.

verso un tipo di lavoro che è socialmente regolato secondo un piano economico obbligatorio per l'intero paese, vincolante per ogni operaio. Questa è la base del socialismo [...]. La militarizzazione del lavoro, in questo significato fondamentale di cui ho parlato, è il metodo di base indispensabile per l'organizzazione delle nostre forze lavorative [...]. Se la nostra nuova forma di organizzazione del lavoro dovesse tradursi in una minore produttività, allora, per ciò stesso, andremmo verso il disastro [...]. Ma è forse vero che il lavoro obbligatorio è sempre improduttivo? [...]. È questo il più disgraziato e miserabile pregiudizio liberale ».¹⁶ La frase sembra certamente azzardata tanto che lo stesso « Trotskista » Deutscher sente il bisogno di ridimensionarla. « Ciò che Trochij respingeva come “disgraziato, miserabile pregiudizio liberale” — la tesi che il lavoro obbligatorio era relativamente improduttivo — apparteneva di fatto all'essenza del marxismo. La sua affermazione — che rientra nel quadro delle esagerazioni e schematizzazioni eccessive del comunismo di guerra — rifletteva senza dubbio le pene e le tensioni della guerra civile; ma suggeriva anche una proiezione nella pace dei metodi del comunismo di guerra ».

¹⁶ Questo brano di Trochij è ripreso da: I. Deutscher, *op. cit.*, p. 82. Deutscher pone inoltre in nota a questa sua osservazione una considerazione interessante « Peraltro Trockij aveva ragione nel sostenere che egli aveva chiesto all'ufficio politico di porre termine al comunismo di guerra fin dal febbraio 1920 e che il suo consiglio era stato respinto. Egli fece questa rivelazione al congresso alla presenza di Lenin e di altri dirigenti bolscevichi senza essere smentito. Poiché era stato deciso di continuare il comunismo di guerra, era inevitabile la militarizzazione del lavoro e Trockij traeva le conseguenze di una decisione presa contro il suo parere ».

Questi problemi relativi alla politica del lavoro, e di conseguenza al ruolo dei sindacati ed alla responsabilità da attribuire ad essi su questi aspetti determinanti ai fini della condizione operaia, crearono una profonda divisione non solo all'interno del sindacato ma anche del partito bolscevico che fu profondamente segnato da questa aspra polemica che doveva concludersi con il X congresso tenutosi nel marzo del 1921.

6. *Il X congresso del PCUS.*

In tale congresso si fronteggiarono tre posizioni per molti versi emblematiche delle diverse anime che si agitavano all'interno del partito comunista e dei diversi modi di concepire la costruzione di una società comunista. La posta in gioco era certamente grossa poiché dalla « fase di transizione » sarebbe in larga misura dipeso il raggiungimento o meno della finalità che si riteneva comune.

In effetti fu nella fase di transizione che si giocò il destino del comunismo russo e non a caso in questo periodo Stalin cominciò a creare le basi sulle quali, una volta morto Lenin, poté edificarne il suo potere.

Lenin nel dibattito al X congresso del partito si era contrapposto oltre che alla « Opposizione operaia », accusata di anarco-sindacalismo, anche alle tesi del gruppo Trockij, Buckarin, Andreev i quali avevano sostenuto l'esigenza di trasformare i sindacati in sindacati di produzione e la necessità di trasferire progressivamente ad essi, divenuti un apparato dello Stato (e quindi senza più alcuna funzione se non da questo delegata), l'amministrazione dell'economia.

Ciò che distingue il discorso di Lenin nei confronti di quello di Trockij non è un elemento teorico, di principio, è un elemento di opportunità congiunturale. In ultima analisi Lenin rimprovera a Trockij di non comprendere come non si sia alla fine di un processo politico ma solo agli inizi. Per cui non essendovi ancora in Russia uno Stato operaio non si poteva pensare di esautorare le funzioni dei sindacati perché ciò avrebbe equivalso a disarmare i lavoratori nei confronti di uno stato i cui atti erano la risultante del contrapporsi delle spinte provenienti dal mondo contadino a quelle provenienti dal mondo industriale.

Queste considerazioni, quindi, non incidevano sulla sostanza di una concezione autoritaria (nessun potere che non fosse quello del partito o da esso emanante; nessuna dialettica, quindi, tra poteri diversi anche se convergenti alle stesse finalità) che nasceva dalla concezione che Lenin aveva del partito e della sua funzione egemone sul movimento operaio.

Le stesse considerazioni critiche mosse dal gruppo dei dieci guidati da Lenin mettevano a nudo una contraddizione, nel programma Trockij-Bucharin: che non ci si trovava in una situazione di dittatura del proletariato. La situazione di compromesso tra operai e contadini favorì quindi, in ultima analisi, la dittatura del partito.¹⁷

¹⁷ Afferma L. Schapiro « Le tesi di Lenin, la cosiddetta "Piattaforma dei dieci", erano un capolavoro di diplomazia parsimonia verbale, e certamente faceva sperare — certo ai più creduli — che ora sarebbe stata tollerata una maggiore libertà: le funzioni statali dei sindacati "sarebbero gradualmente aumentate" ma il ritmo di fusione non doveva essere accelerato; il metodo fondamentale per accelerare la disciplina nell'industria è la persuasione, sebbene la

7. *Dittatura del proletariato e democrazia socialista.*

È evidente, tra l'altro, come gli avvenimenti russi di quel tempo e le scelte della classe dirigente bolscevica furono in una certa misura la conseguenza di una drammatica situazione economica, politica, sociale. Non si può, però, sottacere il valore di certe critiche mosse dalla Rosa Luxemburg al comportamento dei bolscevici, una volta conquistato il potere, ed alla loro interpretazione di dittatura del proletariato. « Il tacito presupposto della dittatura nel senso leninista-trotskista — afferma la Luxemburg — è che la trasformazione socialista sia una faccenda per la quale il partito rivoluzionario ha pronto in tasca una ricetta e che non occorra che applicarla con energia ». E successivamente « La prassi socialista esige una completa trasformazione spirituale nelle masse degradate da secoli di dominio di classe borghese. Istinti sociali al posto di quelli egoistici, iniziativa delle masse al posto di ignavia, idealismo che elevi sopra ogni sofferenza, ecc. Nessuno lo sa meglio, lo descrive con più efficacia, lo ripete più caparbiamente di Lenin. Solo che egli si inganna completamente sui mezzi. Decreti, potere dittatoriale degli ispettori di fabbrica, pene draconiane, regno del terrone sono tutti palliativi [...]. Senza elezioni generali, libertà di stampa e di riunione illimitata, libera lotta d'opinione in ogni pubblica istituzione, la vita si spegne, diventa apparente e in essa l'unico elemento attivo rimane la

“costrizione proletaria” non sia da escludersi “in nessun modo”; “naturalmente”, sotto il “totale controllo del partito” ». L. Schapiro, *Storia del partito comunista sovietico*, op. cit., p. 259.

burocrazia [...]. È compito storico del proletariato, una volta giunto al potere, creare al posto della democrazia borghese una democrazia socialista, non abolire ogni democrazia. Ma la democrazia socialista non comincia soltanto nella terra promessa [...]. La democrazia socialista comincia contemporaneamente alla demolizione del dominio di classe e alla costruzione del socialismo. Essa comincia al momento della conquista del potere da parte del partito socialista. Essa non è null'altro che dittatura del proletariato ».

La Luxemburg tiene conto in quali condizioni storiche il partito rivoluzionario è andato al potere: « sarebbe pretendere il sovrumano da Lenin e compagni, attendersi ancora da loro in tali circostanze che sappiano creare per incanto la più bella democrazia, la più esemplare delle dittature proletarie e una fiorente economia socialista ». Però, aggiunge la Luxemburg « Il pericolo comincia là dove essi fanno di necessità virtù, fissano ormai teoricamente in tutto e per tutto la loro tattica forzata da queste fatali condizioni e pretendono di raccomandarla all'imitazione del proletariato internazionale come il modello della tattica socialista ».¹⁸

Non ci si vuole qui soffermare sugli aspetti più squisitamente ideologici che questo problema solleva. Ci è sembrato opportuno mettere in evidenza alcuni momenti del dibattito che nel periodo immediatamente successivo alla rivoluzione ed alla presa del potere da parte dei bolscevici attraversò i sindacati ed il partito comunista sul modo di concepire problemi ideologica-

¹⁸ Rosa Luxemburg, *La rivoluzione russa*, la nuova sinistra Edizioni Samonà e Savelli, Roma, 1970, pp. 79-85.

mente qualificanti quali le politiche del lavoro, i problemi relativi alla organizzazione ed alla disciplina del lavoro, la funzione dei sindacati in un sistema socialista.

C'è stata probabilmente, anche da parte dei più attenti studiosi della rivoluzione bolscevica e della storia russa negli ultimi cinquanta anni, una sorta di sottovalutazione di questi problemi e del modo in cui essi sono stati affrontati e risolti. Quasi che quanto avvenne sul piano dei rapporti con i sindacati e con il mondo del lavoro sia stato nient'altro che una inevitabile trasposizione, in termini di organizzazione sociale, di una concezione ideologica la quale nel suo impatto con la realtà dei problemi economico-produttivi non aveva la possibilità di tradursi in maniera diversa.

All'affermarsi di questa concezione hanno contribuito quegli studiosi, marxisti o no, che giudicano i rapporti di produzione essenzialmente dagli aspetti giuridico-istituzionali. Per tutti costoro l'elemento prevalente è stato il mutamento della proprietà dei mezzi di produzione e di scambio e non i sottostanti rapporti di produzione.

Probabilmente un più attento esame delle politiche del lavoro adottate nei primi anni della rivoluzione e la loro incidenza sulla organizzazione del lavoro e sui rapporti di produzione potrebbe fornirci una importante chiave interpretativa, tra le altre si intende, per comprendere meglio il perché la rivoluzione del 1917 porti ad una progressiva involuzione burocratica del partito sovietico che favorirà l'avvento dello stalinismo.

Con ciò si vuol dire che la politica del lavoro e la maniera con cui venne modellata in quegli anni la organizzazione produttiva, discostandosi dai principi marxi-

sti, anche se sotto la spinta di una situazione drammatica, modificava la natura socialista del nuovo stato sovietico e favoriva a sua volta l'affermarsi di comportamenti e politiche successive che consolidavano un indirizzo « deviazionista » sempre meno recuperabile.

È durante le fasi di transizione da un sistema all'altro che si determinano i caratteri che saranno propri della nuova organizzazione politico-sociale. L'aver accettato, la classe dirigente bolscevica, sia pure in via transitoria, le regole fondamentali dell'organizzazione del lavoro proprie del sistema capitalistico, l'averne sposato i presupposti tecnici e la logica pseudoscientifica, introduceva motivi autoritari che avrebbero dovuto essere estranei alla concezione socialista e mutavano il disegno originario del nuovo stato.

In ultima analisi rispetto al degradarsi della purezza ideologica del momento rivoluzionario che dà origine allo stato sovietico, le politiche del lavoro e sindacali non sono un puro effetto, una conseguenza inevitabile, ma sono al tempo stesso causa ed effetto perché contribuiscono in notevole misura a mutare le caratteristiche politiche e sociali della Russia post-rivoluzionaria.¹⁹

¹⁹ E. Marcuse affronta alcuni punti relativi a questo problema nel cap. VII, La dialettica e le sue vicissitudini, del suo libro *Soviet Marxism* (Guanda, Parma, 1968). « Il destino della dialettica — afferma (v. p. 128) — rivela la sostanza storica della società sovietica; essa non è la negazione del capitalismo ma partecipa invece, in un senso decisivo, della funzione di essa, vale a dire allo sviluppo industriale delle forze produttive, nel regime di separazione fra controllo della produzione e produttori immediati. La teoria sovietica afferma così ciò che la sua ideologia nega: e cioè che la rivoluzione sovietica "non ha ancora" attuato una rivoluzione socialista, che la prima fase non è ancora socialismo ».

8. *Il reclutamento della forza-lavoro durante il regime staliniano.*

La Costituzione del 1936 e tutta la legislazione sul lavoro nell'URSS furono rivolte alla realizzazione dell'obiettivo preminente della politica economica dell'era staliniana che si fondava sull'intensa e rapida industrializzazione del paese attuata attraverso un sistema rigido di pianificazione che inevitabilmente comportò una ugualmente rigida regolamentazione del lavoro e l'ulteriore dimensionamento dell'attività dei sindacati negli ambiti pressoché invalicabile che il piano ad essi assegnava.

L'abbandono, nel 1934, di una prassi di contrattazione collettiva ormai priva di ogni contenuto autonomo,²⁰ rappresenterà quindi la conseguenza naturale di un indirizzo radicalmente mutato. La legislazione del lavoro diverrà, con il passare degli anni, lo strumento prevalente per piegare il mercato del lavoro alle esigenze della produzione.

Nei primi anni della pianificazione si passò da una disoccupazione di massa ad una scarsità di manodopera nell'industria come effetto del rapido processo di industrializzazione. Come spesso accade in questi casi vi fu un periodo in cui disoccupazione e forte domanda di manodopera da parte dell'industria si sovrapposero. Questa fu la conseguenza, tra l'altro, della mancanza di un reale servizio di collocamento che è stato realizzato soltanto negli ultimi anni.²¹ Stante que-

²⁰ Vedi E. Bartocci, *La contrattazione collettiva nell'industria sovietica*, in *Economia e Lavoro*, nov.-dic. 1970, n. 6.

²¹ Afferma a questo proposito la Emily Clark Brown: « La ne-

sta situazione alla fine del 1929 il Comitato Centrale del partito diede mandato al Consiglio Centrale dei sindacati di accertare « nel più breve tempo possibile il fabbisogno di manodopera qualificata nelle varie branche dell'industria e dei trasporti e nelle varie regioni del paese... e di accertare quali erano i mutamenti nella composizione e nell'addestramento del lavoro provocati dalla ricostruzione e dalla razionalizzazione della industria ». I sindacati erano invitati a collaborare nella « elaborazione di un sistema di misure atto a garantire una offerta piena e tempestiva di forza lavoro qualificata... ».²²

È evidente come una situazione siffatta richiedesse una certa regolamentazione del lavoro che consentisse di rifornire adeguatamente di manodopera l'industria per favorirne quell'impetuosa espansione che era stata decisa dalla classe dirigente sovietica. Il più importante serbatoio di manodopera, in parte inutilizzata, era certamente rappresentato dall'agricoltura. La forza lavoro eccedente aumentò notevolmente con la successiva meccanizzazione delle aziende agricole collettive nelle quali lo stato sovietico aveva organizzato l'agricoltura.

cessità di un servizio di collocamento è stata a lungo indicata dagli esperti prima che le autorità centrali prendessero la forse imbarazzante misura di autorizzare un sistema limitato: ma fino al 1969 non c'è stata alcuna organizzazione a livello nazionale né una chiara definizione delle funzioni e dei poteri del Comitato di Stato per l'utilizzazione delle risorse di lavoro. Sia l'ideologia che le risorse umane ostacolano l'obiettivo del raggiungimento di una piena e razionale utilizzazione delle forze di lavoro ». E. C. Brown, *Tradizione e mutamento nella politica del mercato del lavoro in Unione Sovietica*, in *Economia e Lavoro*, n. 1, 1971.

²² In I. Deutsch, *op. cit.*, p. 133.

Data la resistenza dei Kolkhoziani a trasferirsi all'industria il governo introdusse un sistema di reclutamento fondato su contratti annuali stipulati tra direzioni industriali e direzioni delle aziende agricole collettive. In base a questi contratti ai Kolkhoz veniva assicurata la consegna dei prodotti industriali di cui avevano bisogno in cambio del trasferimento all'industria di una certa aliquota di lavoratori agricoli in eccedenza.²³

Si attuò così un immenso trasferimento di manodopera dall'agricoltura ai centri urbani industrializzati della Russia che in poco più di 10 anni provocò la migrazione di circa 24-25 milioni di lavoratori agricoli.

Un sistema molto più rigido di reclutamento di forza lavoro per l'industria si rese necessario con l'invasione della Russia da parte della Germania. Con il decreto del Presidium del Soviet Supremo dell'URSS in data 2 ottobre 1940 si statuf che ogni Kolkhoz doveva fornire all'industria una quota fissa di giovani. Inoltre in virtù di questa legge la disciplina del lavoro divenne materia di diritto penale.

Si tendeva a legare il lavoratore al proprio posto di lavoro ed ogni sua assenza da questo, che non avesse una sua documentabile giustificazione, veniva considerata reato di carattere penale.

Inoltre i ritardi sul lavoro e tutte le altre trasgressioni in merito, furono passibili di ammende, di decur-

²³ Afferma a questo proposito Arvid Brodersen: « Era in realtà uno scambio di uomini contro macchine. Lo stesso tipo di accordo fu esteso ai contratti individuali fra membri del Kolkhoz e aziende industriali ». A. Brodersen, *L'operaio sovietico*, Gherardo Casini Editore, Roma, 1968, p. 77.

tazione della paga e di severe penalità, tra le quali va ricordata la condanna ai lavori forzati.

Il decreto dell'ottobre 1940 fu alquanto impopolare; tuttavia, rimase in vigore fino alla morte di Stalin.

Tutte queste misure se consentirono di rifornire in misura sufficiente l'industria russa dei fabbisogni di manodopera non riuscirono comunque ad eliminare il fenomeno dell'intensa mobilità. Questo fenomeno, tipicamente russo, creò gravissime difficoltà al sistema produttivo sovietico.²⁴ I motivi di questa inconsueta virulenza del fenomeno sono molteplici. Innanzitutto l'esodo forzato di masse sterminate di contadini analfabeti, non abituati ad alcun ritmo quotidiano di lavoro bensì a lavori stagionali dominati dalle regole di un clima che normalmente alterna a brevi stagioni buone per i lavori agricoli lunghissimi periodi morti. Il contadino, estraneo alla logica di una rivoluzione che si svolge non solo sotto il segno del capovolgimento del sistema proprietario ma anche sotto quello dello sviluppo industriale, non accetta la logica e la disciplina industriale, si trova a disagio in centri urbani impreparati a ricevere una così grande massa di immigrati, non riesce ad assuefarsi ai

²⁴ A. Brodersen, nell'*op. cit.*, a pp. 92-93 riporta alcune cifre indicative di questo fenomeno: « ... nel bacino del Donetz, nel 1930 il 24% dei lavoratori cambiò ogni mese, e nel 1931 il 20%. Nei primi nove mesi del 1932, su di una media complessiva di 340.000 operai ivi occupati, 240.000 lasciarono il posto mentre nello stesso periodo ne venivano assunti 290.000. La mobilità del lavoro in tutta l'industria carbonifera superò nel 1930 quella di altre industrie almeno del doppio. Situazioni simili esistevano nelle miniere di ferro. Nel trust del cuoio di Leningrado la mobilità raggiunse in un mese (ottobre 1929) il 24%, nel trust della chimica, il 35% ».

ritmi produttivi della fabbrica. I contadini proletarizzati si spostano quindi continuamente da una fabbrica all'altra da una località all'altra alla ricerca di una condizione di lavoro e di vita il meno lontano possibile dalla sua originaria condizione.

E a nulla valsero le misure basate su incentivi e disincentivi messe in atto per fronteggiare la fluidità del lavoro.²⁵ Alla fine Stalin dovette recuperare quella politica di militarizzazione del lavoro che Trockij aveva proposto nel periodo del comunismo di guerra che realizzò anche attraverso misure di controllo estremamente severe.²⁶ In questa regolamentazione del lavoro e in queste misure coattive una parte importante venne attribuita ai sindacati, specialmente ai Comitati di fabbrica, i quali vennero per certo verso ad assumere una fun-

²⁵ « Nei periodi durante i quali erano in vigore norme di controllo, anche di un certo peso — afferma Margaret Miller, *Il consumatore sovietico*, p. 163 — esse venivano costantemente annullate dalla scarsità della manodopera in relazione agli ambiziosi obiettivi del piano, nonché dalla complessità dei sistemi di cottimi e di premi che assicuravano alle direzioni aziendali sufficiente spazio di manovra, mediante la possibilità di "ritoccare" le norme e le qualifiche fissate dalle autorità ».

²⁶ Uno speciale strumento di controllo fu l'istituzione (1932-1940) di un passaporto interno obbligatorio per tutti i residenti in zone urbane e industriali sopra i 16 anni di età. Ciò permette anche un controllo sulle persone prive di passaporto (specialmente la popolazione rurale), perché esse debbono richiedere un permesso alle autorità se vogliono trasferirsi in un centro urbano. Inoltre ogni operaio è obbligato per legge (1938) ad avere un libretto di lavoro e così viene ad essere legato al suo posto di lavoro, perché nessuna impresa può assumere una persona a meno che questa non dimostri di essere stata regolarmente licenziata dal posto precedente ». A. Brodersen, *op. cit.*, pp. 93-94.

zione di agenti di collocamento. Funzione che non si esauriva in ciò, in quanto al sindacato spettavano anche compiti di addestramento della nuova manodopera e di difesa dei suoi diritti ed altre responsabilità relative alle abitazioni, alla protezione del lavoro, alle assicurazioni sociali.

9. Emulazione socialista e stackanovismo.

Le difficoltà enormi che incontrava il sistema produttivo sovietico nel realizzare apprezzabili tassi di produttività indusse i dirigenti russi a riprendere l'idea dell'emulazione socialista lanciata inizialmente come abbiamo visto, da Lenin nel 1918 nel suo scritto: « I compiti immediati del potere sovietico », e adottata da una risoluzione — scritta da Trockij — approvata dal IX congresso del partito nel 1920.

La risoluzione distingue l'emulazione esistente nella società capitalistica dove ha assunto il carattere di concorrenza ed ha portato allo sfruttamento dell'uomo sull'uomo, da quella che può realizzarsi dove siano stati nazionalizzati i mezzi di produzione. In queste ultime società, sostiene la risoluzione, l'emulazione nel lavoro, senza intaccare la solidarietà degli operai dovrebbe avere come unico risultato quello di accrescere la somma totale dei prodotti del lavoro. Di conseguenza l'emulazione tra le fabbriche, le regioni, i luoghi di lavoro e i singoli operai deve divenire oggetto di attenta organizzazione e studio da parte dei sindacati e dell'amministrazione economica.

Ma l'emulazione tra singoli operai intacca inevitabilmente la solidarietà operaia se ad essa si collega una

differenziazione retributiva. La spinta verso una sempre maggiore produttività esaspera proprio la componente egoistica e soggettivistica dell'operaio sovietico allargando progressivamente il campo dei differenziali salariali, specialmente con l'introduzione dello Stackanovismo nel 1935.

La logica antiuguagliataria che era divenuta la logica ufficiale del sistema produttivo sovietico fa sì che governo e sindacati esaltino il cottimo come la forma di retribuzione più adeguata all'organizzazione socialista della produzione.

L'organizzazione socialista della produzione in nulla differisce, nei modi di operare, da quella capitalistica, anzi — come abbiamo visto — da essa discende anche se si può dubitare che sia stata adottata coerentemente. È quindi evidente che la forma di retribuzione più adeguata sia stimata quella del cottimo.

Il lavoro a cottimo, secondo Marx, è quello che « offre al capitalista una misura ben definita dell'intensità del lavoro ».²⁷ Dato il salario a cottimo — prosegue poi Marx — è naturalmente interesse personale dell'operaio impegnare la propria forza-lavoro con la maggiore intensità possibile, il che facilita al capitalista un aumento del grado normale di intensità [...]. Ma il maggior campo di azione che il salario a cottimo offre all'individualità, tende da un lato a sviluppare l'individualità e con ciò il sentimento della libertà, l'autonomia e l'autocontrollo degli operai, dall'altro a sviluppare la loro concorrenza fra di loro degli uni contro gli altri [...]. Da quanto è stato esposto sino qui risulta che il salario a cot-

²⁷ Karl Marx, *Il Capitale I*, Editori Riuniti, Roma, 1956, p. 271.

timo è la forma di salario che più corrisponde al modo di produzione capitalistico ».²⁸ E per spiegare meglio questo assunto più avanti afferma « Nelle officine soggette alla legge sulle fabbriche il salario a cottimo diventa regola generale perché in esse il capitale non può estendere la giornata lavorativa altro che aumentando l'intensità del lavoro ».²⁹ Da tutto il capitolo XIX del Capitale dedicato al salario a cottimo si desume come Marx consideri tale sistema retributivo una forma che consente, attraverso il richiamo di un maggior guadagno immediato e la parvenza di una maggiore libertà e di una più ampia affermazione della personalità, il massimo sfruttamento della forza-lavoro da parte del capitalista e quindi il massimo di produzione di plusvalore.

Tutto ciò è reso possibile attraverso una concorrenza degli operai « fra di loro e degli uni contro gli altri ».

La classe dirigente sovietica nel periodo stalinista portò alle estreme conseguenze la logica dello sfruttamento della forza-lavoro che era stata già adottata nel periodo post-rivoluzionario al fine di massimizzare la produzione di plusvalore. Ignorando la critica marxiana allo sfruttamento dei lavoratori operato attraverso il cottimo si cerca di conseguire il fine di un elevato plusvalore.

In ciò Stalin non è che un continuatore di una tendenza « deviazionistica » e non l'iniziatore.

Ma alla « deviazione » ideologica si sovrappone una incapacità (ma forse si dovrebbe parlare di impossibilità) di adattamento di sistemi di organizzazione del

²⁸ *Ivi*, pp. 273-725.

²⁹ *Ivi*, p. 276.

lavoro e di sistemi retributivi mutuati dal regime capitalistico alla situazione russa.³⁰

Il salario a cottimo, afferma Marx (e discorso analogo può farsi per la cosiddetta organizzazione scientifica del lavoro) « è la forma di salario che più corrisponde al modo di produzione capitalistico » ma proprio per ciò non si dovrebbe supporre che sia quello che meno si adatta ad una società collettivistica anche se ha adottato modi di produzione ricalcati su quelli capitalistici?³¹

La lunga teoria di insuccessi registrati dalla politica russa, nel suo tentativo di avvicinare i tassi di produttività delle economie capitalistiche industrialmente più mature, fa ritenere che quello dell'organizzazione e della remunerazione del lavoro sia uno degli aspetti nevral-

³⁰ Uno studioso italiano, Nicola Cacace, recatosi nell'estate del 1970 in Russia con una delegazione unitaria di sindacalisti metalmeccanici in qualità di esperto delle tre delegazioni affronta questo tema in un suo recente scritto: *Produttività ed organizzazione del lavoro in URSS*, in *Problemi del Socialismo*, nov.-dic. 1970, p. 839: « Se è vero — dice Cacace — che nella fabbrica sovietica va scomparendo quella atmosfera di disordine e di bassissima produttività che molti visitatori occidentali e gli stessi dati documentavano fino a pochi anni addietro, è anche vero che tutto questo recupero efficientistico sembra stia avvenendo attraverso una più rigida applicazione di quei concetti dell'organizzazione "scientifica" del lavoro che le avanguardie della classe operaia occidentale contestano in misura crescente ».

³¹ Un motivo, che non sia quello puramente imitativo, per giustificare il massiccio uso del lavoro a cottimo in URSS può essere quello citato da M. Dobb rispetto all'esperienza Americana dove « è stato sottolineato un ulteriore vantaggio dei vari tipi di remunerazione a cottimo e cioè che essi riducono i costi derivanti da una intensa rotazione del lavoro [...] ». M. Dobb, *I salari*, Einaudi, Torino, 1965, p. 66. Questo argomento appare ancor più importante nella situazione sovietica.

gici del sistema ancora lontano non solo da una sua risoluzione ma anche da una sua convincente impostazione.

Il movimento stackanovista anche se ha dato dei risultati positivi in termini di migliore organizzazione e razionalizzazione dei processi produttivi comportò una « disuguaglianza all'interno della classe operaia, tra i vari gruppi di operai [...] certamente molto maggiore che in qualsiasi altro paese ».³²

Lo stackanovismo acquista così un carattere emblematico delle contraddittorietà e delle ambiguità del sistema sovietico.

È ad esso implicito il richiamo ai valori individualistici ed egoistici dell'operaio, che si esprimono attraverso un antagonismo interno alla classe lavoratrice, per favorire aumenti produttivi che tra l'altro non sono mai il frutto di un singolo individuo ma sempre di intere squadre e reparti produttivi.

In altri termini lo stackanovista ha finito per assolvere nel sistema sovietico funzioni analoghe a quelle che nel sistema industriale capitalistico vengono svolte dall'allenatore. L'esaltazione della logica produttivistica porta quindi ad una sopravvalutazione delle tecniche tra-

³² I. Deutscher, *op. cit.*, p. 168. L'autore prosegue dicendo: « Questa affermazione può essere dimostrata dai seguenti dati tratti dalla *Pravda* verso la fine del 1935, poco dopo il lancio dello stackanovismo. Un normale minatore non stackanovista con compiti ausiliari in galleria guadagnava 170 rubli al mese. Un minatore non stackanovista con compiti diretti di produzione guadagnava 400-500 rubli. I guadagni mensili di uno stackanovista erano superiori ai 1600 rubli. Per quanto riguarda invece la "disuguaglianza tra le classi" l'autore ammette che essa è "minore che altrove" ».

dizionali per aumentare i ritmi produttivi³³ mentre non si fa nulla per ricercare tecniche nuove coerenti con quel sistema di valori che dovrebbe essere proprio di una società socialista.

10. Conclusioni.

Ci sembra di poter concludere affermando come la politica del lavoro in URSS negli anni che vanno dalla rivoluzione russa alla morte di Stalin non abbia rappresentato, nei fatti, che uno strumento prevalentemente finalizzato al conseguimento di obbiettivi economico-produttivi assunti come prioritari rispetto ad ogni altra e qualsiasi esigenza di libera e creativa partecipazione popolare alla costruzione ed alla organizzazione di un sistema economico-produttivo che incarnasse i valori che avrebbero dovuto essere propri di una rivoluzione socialista.

Né basta, a spiegare il fenomeno, gli enormi problemi che dovettero essere fronteggiati dalla classe dirigente bolscevica dopo la conquista del potere. È evidente che nella fase di transizione dal capitalismo al socialismo non tutte le scelte possono essere organicamente iscritte in un quadro di coerenza ideologica. Ma è necessario che non siano in contraddizione con i valori di cui si è

³³ Nicola Cacace, *op. cit.*, p. 842: « L'impressione che oggi si riceve visitando le fabbriche sovietiche è che a tutte le forme possibili di incentivi materiali [...] e alle più moderne (e talora contestate in occidente) tecniche di organizzazione "scientifica" del lavoro, si va dando una importanza crescente e sproporzionata anche rispetto a quella che ad esse danno ambienti neo-capitalistici ».

portatori, con la rappresentanza che si esprime, con le finalità che si intendono conseguire.

Le scelte effettuate nei primissimi anni, ed in particolare quella di adattare — tra l'altro in malo modo — al sistema industriale sovietico i principi dell'organizzazione scientifica del lavoro, rappresentò uno dei motivi — tra gli altri — che determinarono la progressiva involuzione del sistema politico sovietico.

Queste scelte non avvennero a caso. Esse sono in stretto rapporto con la concezione leninista della dittatura del proletariato e della funzione guida del partito non solo nella fase pre-rivoluzionaria e rivoluzionaria ma anche dopo la conquista del potere.

Le parole della Rosa Luxemburg, a tanti anni di distanza, suonano profetiche.

La democrazia socialista non può che nascere al momento della conquista del potere da parte del partito socialista. Se ciò non avviene la possibilità di recuperare questa dimensione politico-sociale diviene un alibi o un desiderio irraggiungibile. E lo stalinismo una conseguenza inevitabile.

ENZO BARTOCCI



A. Saliola - *Le grandi zucche di Antonella*, 1970 (100×100)



ricerca

indagine sul collocamento in puglia*

II PARTE

L'assunzione diretta.

Giusto « pendant » all'art. 8 che prescrive l'iscrizione nelle liste di collocamento degli aspiranti lavoratori, l'art. 11 impone l'obbligo al datore di lavoro di assumere i lavoratori iscritti nelle liste di collocamento, dando così agli uffici il monopolio dell'offerta oltre che della domanda.

Il 3° comma dello stesso art. 11 prevede però delle numerose eccezioni a questa statuizione, permettendo l'assunzione di lavoratori non iscritti nelle liste (cd. assunzione diretta), e quindi anche la possibilità — per i lavoratori — di occuparsi, pur non essendosi sottoposti all'onere dell'iscrizione. Ma — di fatto — queste eccezioni sono ad esclusivo vantaggio dei datori di lavoro, che sottraggono, agevolandosi di un'ipotesi legale di carattere eccezionale, larghe categorie di lavoratori subordinati al controllo²³ degli Uffici di collocamento.

Se, infatti, l'assunzione diretta ha una qualche — intuibile — giustificazione per i parenti fino al terzo gra-

* La prima parte della presente ricerca è stata pubblicata sul n. 2/1971 di *Economia & Lavoro*.

²³ Gli Uffici di Collocamento dovrebbero esercitare un controllo su tutto il rapporto di lavoro, dalla sua costituzione alla sua estinzione. Sull'impossibilità pratica di questo controllo vedi quanto detto più avanti.

do e per gli impiegati assunti mediante concorso pubblico (strumento che offre garanzie di selezione in base al criterio della capacità integrato dal criterio del bisogno), non ha alcun motivo di essere per i « domestici, gli addetti a studi professionali, i portieri, e tutti coloro che sono addetti ai servizi familiari », tanto più che agenzie private e organizzazioni parasindacali (i cd. patronati di assistenza) vengono ad esercitare, per i lavoratori domestici, opera di mediazione, vietata, oltre che da tutto lo spirito della legge sul collocamento, anche da una norma espressa: l'art. 11, 1° comma della legge n. 264.²⁴

Un'altra ipotesi di assunzione diretta, riguardante le aziende rurali con non più di tre dipendenti, è stata eliminata dal Decreto-Legge n. 7, che vieta anche il pas-

²⁴ È opportuno precisare che l'art. 2, 2° comma, della legge 2 aprile 1958, n. 339, prevede che i patronati di assistenza debitamente autorizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale possono occuparsi dell'avviamento al lavoro del personale domestico. Non riusciamo però a capire come possa avvenire un avviamento al lavoro senza un'attività di interposizione, e quindi, secondo la sentenza della Cassazione Penale del 21 ottobre 1963, di mediazione che è vietata dal comma 3°, art. 2, della legge n. 339, a meno che tale divieto non si riferisca ad attività di mediatore svolto da organizzazioni non autorizzate.

È infine interessante notare che il Mengoni (in AA.VV., *La tutela dei lavoratori contro la disoccupazione*, Giuffrè editore, Milano, 1961, pag. 81) ritiene la mediazione a scopo lucrativo ancora possibile, in via provvisoria, per i portieri e gli addetti a studi professionali. Questa affermazione che non ci sentiamo di condividere, deve essere stata ricavata — crediamo — dal combinato disposto di alcuni commi dell'art. 11 della legge n. 264 (comma 1°, comma 3°, punto cinque; comma 4°) e dall'assenza di una disciplina legislativa riguardante l'avviamento al lavoro dei portieri e degli addetti a studi professionali.

saggio diretto ed immediato da un'azienda all'altra, ancora possibile, però, stante la diversa normativa, in un'azienda non agricola.²⁵ La frammentizzazione della proprietà terriera (le aziende agricole con non più di tre dipendenti sono una minoranza), e la divisione qualche volta simulata di grosse aziende (ad Andria, le più grosse aziende agricole hanno in comune parte della ragione sociale, praticamente lo stesso cognome, e scavalcano sistematicamente gli Uffici di Collocamento « passandosi » i lavoratori) permettevano queste grosse evasioni « legali »: è abbastanza significativo che alcuni collocatori fornivano i datori di lavoro di appositi ciclostilati perché procedessero alla « comunicazione », in ottemperanze all'art. 11, 9° comma, di queste assunzioni.

Poiché l'obbligo di cui all'art. 11, 9° comma, non viene sanzionato penalmente (giurisprudenza costante), queste « comunicazioni » rivestono soprattutto per i domestici, portieri, addetti a studi professionali, caratteri di assoluta rarità, privando così gli Uffici di Collocamento dell'unica possibilità di controllo su di una categoria abbastanza vasta.²⁶

L'ultima ipotesi di assunzione diretta prevista dall'art. 19 della legge n. 264 — urgente necessità di evitare danni alle persone o agli impianti — è stata notevolmente ridimensionata con l'art. 13 del D. L. n. 7: dato di per sé abbastanza significativo dell'abuso che gli

²⁵ L'art. 33, 11° comma, dello Statuto dei lavoratori lo subordina alla concessione di un nulla osta della Sezione di collocamento competente.

²⁶ La comunicazione deve essere fatta dal datore di lavoro, e per i domestici avviati dai patronati di assistenza, dai patronati stessi (art. 2, 2° comma della legge 339/1958).

agricoltori avevano fatto di questa clausola che permetteva per la sua formazione troppo sintetica, un'interpretazione estensiva, « Urgente necessità » veniva considerata anche la raccolta del prodotto maturo e la impossibilità, spesso solo presunta, di ottenere in tempo utile la manodopera dagli Uffici di Collocamento.

La richiesta.

La richiesta dei lavoratori deve essere numerica, per categoria e qualifica professionale (art. 14, 2° comma); la richiesta nominativa ha carattere eccezionale ed è ammessa solo nelle ipotesi previste dall'art. 14, 3° comma.²⁷

Una serie di motivi, alcuni dei quali determinati dalle larghe eccezioni previste legislativamente alla richiesta numerica, rendono quest'ultima assai rara e soprattutto determinabile per esclusione delle categorie per

²⁷ Dalla circolare Ministero Lavoro 24 aprile 1950, n. 14212/13: « la richiesta di assunzione dei lavoratori deve essere trasmessa per iscritto dal datore di lavoro all'Ufficio di Collocamento, nella cui circoscrizione si svolgono i lavori cui la richiesta si riferisce. Gli Uffici di Collocamento nel soddisfare la richiesta con lavoratori della categoria e qualifica in essa indicata, dovranno trasmettere al datore di lavoro il foglio di avviamento che dovrà contenere l'indicazione dell'ufficio di collocamento e del datore di lavoro richiedente, la data della richiesta, le generalità e la qualifica dei lavoratori avviati, il timbro dell'ufficio, e la firma del collocatore. Il foglio di avviamento comprova che l'assunzione è stata effettuata a norma di legge. Gli uffici dovranno conservare copia del foglio di avviamento ».

Questo foglio di avviamento viene attualmente redatto sul modello C8, in cinque copie, per consentire l'invio oltre che al datore di lavoro anche alle sedi periferiche dell'I.N.A.M., I.N.A.I.L., I.N.P.S.; la quinta copia resta negli Uffici di Collocamento.

cui è possibile la richiesta nominativa, invertendo così una previsione legislativa di rapporto tra i due tipi di richiesta.

Alcuni casi di richiesta nominativa sono scomparsi, o sono stati ridimensionati numericamente, in agricoltura, col D. L. n. 7. Ci riferiamo alla possibilità di nominatività per i lavoratori destinati ad aziende che non abbiano stabilmente più di 5 dipendenti (l'aggettivo « stabilmente » faceva sí che, per la precarietà della durata del rapporto di lavoro in agricoltura, solo pochissime aziende non rientrassero, avendo alle dipendenze stabilmente più di 5 dipendenti, nell'eccezione legislativa dell'art. 14, 3° comma, punto a della legge 264) e alla richiesta nominativa, prima illimitata numericamente, di personale fiduciario. Ora il D. L. n. 7, all'art. 11, 3° comma, punto c, prevede questa possibilità per un solo²⁸ dipendente destinato esclusivamente a compiti fiduciari. Troppo spesso infatti al collocatore venivano presentate richieste nominative di « braccianti di fiducia »: la denominazione, che inventava una nuova categoria professionale, faceva chiaramente intendere la non esclusività delle mansioni di vigilanza e controllo, e costituiva un tentativo, quasi sempre riuscito, di frodare la legge. Il collocatore avrebbe potuto — solo qualcuno in realtà lo faceva — opporsi: le dimensioni (sicuramente note per conoscenze personali) e un controllo sulla cartella dell'azienda²⁹ avrebbero dovuto eviden-

²⁸ Tale numero, in relazione alle dimensioni e caratteristiche aziendali, può essere elevato a tre dalla Commissione Provinciale per la manodopera agricola.

²⁹ Intendiamo riferirci al modello C11 dove vengono conser-

ziare la sfasatura tra le richieste di braccianti di fiducia e i reali bisogni dell'azienda e far scattare, conseguentemente il meccanismo per respingere questi avviamenti nominativi. Un altro caso, l'ultimo nella previsione legislativa, di possibilità di richiesta nominativa (« primo avviamento di lavoratori in possesso di titoli di studio rilasciati da scuole professionali ») risulta, a nostro avviso, del tutto ingiustificato: la scelta nominativa di solito non cade sul migliore o sul piú bisognoso, ma sul piú raccomandato: si viene cosí ad attuare una prima discriminazione, socialmente e psicologicamente molto grave, perché si verifica in occasione della prima esperienza di lavoro.

A questo proposito è da dire che i datori di lavoro sono dell'opinione che i corsi seguiti non preparano adeguatamente i giovani ad inserirsi nel mondo del lavoro; e non potendo³⁰ assumere questi giovani come apprendisti del mestiere in cui hanno ottenuto la qualificazione, li assumono come apprendisti di un altro mestiere, spesso simile, con tutte le diversità che il rapporto di apprendista comporta.

Come ultimo caso di richiesta nominativo, ci occupiamo della categoria quantitativamente piú numerosa: « lavoratori di concetto, oppure aventi una particolare qualificazione e specializzazione ». Un Decreto Presidenziale avrebbe dovuto fissare entro il 1950 le specializzazioni e le qualificazioni per cui è possibile la richiesta

vate tutte le richieste di assunzioni e le comunicazioni di licenziamenti effettuati, relativi alla ditta, cui la cartella è intestata.

³⁰ Vedi a questo proposito la legge 1146, del novembre 1967, e la Circolare Ministero Lavoro n. 2 del 15 gennaio 1968. Anche la Circolare dell'U.P.L.M.O. di Bari n. 30 del 22 maggio 1969.

nominativa, esplicitando così la semantica dell'aggettivo particolare.³¹

Ma questo D. P. R. non è mai stato emanato, e come prevede lo stesso art. 14, 4° comma, della legge 264, rimangono in vigore alcuni Decreti Ministeriali risalenti al 1940-42, che determinano le qualifiche per cui è prevista la richiesta nominativa.

Ma, chiaramente, 20 anni di sviluppo tecnologico hanno fatto aumentare in maniera considerevole il numero delle specializzazioni, e le mansioni riferentesi ad alcune di esse. E il collocatore non può quindi opporsi a nessuna delle richieste di assunzione nominativa che non riguardi qualifiche diverse da « bracciante agricolo », o, « manovale generico ». Nell'industria, per l'elevata meccanizzazione (non altrettanto si può dire in agricoltura) la figura del manovale generico è andata sempre più scomparendo. Alcuni contratti collettivi, ad esempio quelli dell'industria chimica, non prevedono più tale categoria; in molte ipotesi i lavori di manovalanza esigono un minimo di conoscenza dell'ambiente di lavoro, dei mezzi di produzione, del materiale trattato, e sopravvivono perché questi elementi non rendono gli uomini sostituibili da macchine.

È proprio questa la figura del « manovale di catego-

³¹ Riportiamo l'art. 34 dello Statuto dei Lavoratori: « A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con Decreto del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264.

ria », qualifica per cui nessun collocatore ha difficoltà a dar corso ad una richiesta nominativa.

Concludiamo la trattazione dell'avviamento nominativo chiarendo che spesso i datori di lavoro procedono ad una richiesta nominativa per uno specializzato e subito dopo l'assunzione declassano il lavoratore. Il collocatore potrebbe opporsi a questo avviamento, dal momento che spesso viene richiesto un lavoratore classificato diversamente (ed è adempimento del collocatore soddisfare la richiesta con lavoratori della categoria e qualifica in essa indicata — circolare 24 aprile 1950, n. 14212/13), ma si ritiene questo comportamento ingiustificato, sia perché il danno dell'incapacità ricadrebbe sul datore di lavoro, che è a conoscenza della preparazione professionale, basata sull'art. 4, 2° comma della Carta Costituzionale.

D'altra parte un'eventuale opposizione del collocatore verrebbe ad essere in contrasto con l'interesse del prestatore che potrebbe essere privato del posto di lavoro e della retribuzione più alta spettantegli per la qualifica con cui è avviato. Se questo secondo elemento non si verifica, questo tipo di assunzione integra la fattispecie di negozio in frode alla legge, con tutte le conseguenze che questo istituto comporta.³² Ma pur essendo questa la regola, un controllo e una repressione si presentano quanto mai difficili.³³

³² Nullità di nulla osta all'avviamento da parte dell'Ufficio di Collocamento, e conseguente applicazione delle sanzioni ex art. 27 della legge 264: è questo il parere dell'Avvocatura dello Stato riportato nella circolare ministeriale n. 47/70/XXV, del 17 giugno 1958.

³³ I collocatori reclamano l'esercizio della funzione di vigi-

Le richieste numeriche.

Precisiamo che si può avere questo tipo di richiesta anche per la manodopera per cui è possibile l'assunzione diretta o la richiesta nominativa. Di fatto questi casi sono molto rari: i datori di lavoro si rivolgono agli uffici o per ottenere l'autorizzazione al lavoro straordinario, secondo la legge 30 ottobre 1955, n. 1079, oppure in caso di carenza assoluta di quel tipo di manodopera sul mercato « informale » del lavoro, e si tratta quasi sempre di richieste che non vengono soddisfatte.³⁴

I motivi di questo stato di cose sono stati già delineati parlando dell'aspetto soggettivo del collocamento, degli interessi che esso coinvolge, della mancanza di fiducia che riscuote la figura del collocatore, anche per la sua incapacità di procedere ad una classificazione esatta del lavoratore.

lanza sull'applicazione della legge sul collocamento, ora demandata agli Ispettorati del Lavoro, assumendo di avere, soprattutto per i rapporti di lavoro in agricoltura, una maggiore conoscenza di persone, fatti e cose; di conseguenza, una maggiore tempestività d'intervento nei casi di violazione delle norme sul collocamento. Spesso infatti i datori di lavoro rimangono impuniti, perché i collocatori denunciano le irregolarità di cui sono a conoscenza all'Ispettorato provinciale del lavoro; la situazione illegale è, prima che l'Ispettorato giunga sul posto di lavoro regolarizzata o scomparsa. Abbiamo anche incontrato un collocatore che ha dichiarato di essersi recato su alcuni fondi rustici accompagnato da un carabiniere, e aver fatto rilevare e sancire le irregolarità dal militare dell'Arma.

³⁴ La previsione del fabbisogno quantitativo, e qualitativo di manodopera, statuita dal d.l. n. 7, non dovrebbe far verificare in agricoltura questo inconveniente. Nel caso — che abbiamo visto teorico — di richiesta numerica di lavoratori qualificati o specializzati, l'unico criterio di precedenza è rappresentato dal

Accade più spesso il contrario: il datore di lavoro, presentando una richiesta numerica, segnala, alcune volte implicitamente, allegando i C 1,³⁵ altre volte scrivendo i cognomi sulle richieste, i lavoratori assumendi, vengono così ad operare una scelta che viola, oltre che una disposizione espressa (l'art. 14, 2° comma) tutto lo spirito della legge sul collocamento.³⁶

Segnalazioni di questo tipo dovrebbero, secondo la legge, essere prive di effetto, e irricevibili: il collocatore dovrebbe dar corso alla richiesta numerica, non tenendo in alcun conto le segnalazioni dei datori di lavoro, ma operando una scelta secondo i criteri fissati dall'art. 15, 4° comma.³⁷

Tra i collocatori incontrati uno solo ha dichiarato di essersi sempre opposto a questo tipo di richieste « numerico-nominative », e di non aver tenuto in alcun conto le segnalazioni; ma si tratta di un caso isolato e particolare; lo stesso collocatore riconosceva la validità di alcuni dei motivi che costringevano i suoi colleghi ad

possesso di una qualifica conseguita nei corsi di addestramento professionale (art. 15, legge n. 264).

³⁵ Il C 1 è l'attestato di iscrizione rilasciato al lavoratore nel momento in cui chiede la iscrizione nelle liste di collocamento. È l'unico documento valido ai fini dell'accertamento dello stato di disoccupazione, nonché della permanenza in detto stato a seguito dei successivi periodici controlli.

³⁶ Il D'Eufemia (In *Diritto del Lavoro*, Morano, Editore s.L., s.d., pag. 123, nota 20) esprime dei dubbi sulla legittimità delle specificazioni di caratteristiche della qualifica che il datore di lavoro potrebbe, secondo una circolare del Ministero del Lavoro del 24 aprile 1950 — indicare sulla richiesta, con la conseguenza che il datore potrebbe rifiutare l'assunzione del lavoratore e presentare immediatamente altra richiesta.

³⁷ Vedi anche la circolare ministeriale 138/72 del 1° aprile 1969.

agire in modo diverso dal suo e quindi a violare la legge.

Esaminiamo brevemente questi motivi.

La manodopera generica che risulta disoccupata non è veramente disponibile:³⁸ o perché è già alle dipendenze di qualcuno, o perché si tratta di disoccupati disposti a lavorare solo a certe condizioni di particolare favore,³⁹

³⁸ Indicativo di questo stato di cose è la necessità che la commissione comunale di Nardò ha avvertito di invitare (mediante un manifesto affisso nelle vie cittadine) i disoccupati che aspirano ad essere avviati al lavoro a presentare apposita domanda: è evidente che riconosceva la non rispondenza degli iscritti negli Uffici di Collocamento alla reale situazione della manodopera. Sulla legittimità di una tale deliberazione, e sulla sua stretta applicazione, che verrebbe a privare un disoccupato della possibilità di avviamento al lavoro perché non ha presentato apposita domanda entro il breve termine di una settimana, esprimiamo, quanto meno, dei dubbi.

³⁹ La circolare (Ministero Lavoro) 21 giugno 1966, n. 43/III/XXV stabilisce che il lavoratore disoccupato che rifiuti una « adeguata » occupazione deve essere radiato dalle liste di collocamento, salvo la facoltà di richiedere l'iscrizione. Ciò comporta per il lavoratore la perdita dell'anzianità d'iscrizione, che è uno dei criteri previsti dall'art. 14, 4° comma per l'avviamento al lavoro della manodopera generica. Ma avvenendo — di fatto — quest'avviamento sulla base di altri requisiti i collocatori non procedono alla cancellazione in parola. Per questi lavoratori che i collocatori chiamano « professionisti della disoccupazione » e che sono dei disadattati sociali, particolarmente utile sarebbe un intervento, da parte di assistenti sociali, che li reinserisce nel mondo del lavoro (v. anche la circolare ministeriale 87/40/IV del 3 novembre 1964); con la circolare 71/30/IV del 27 maggio 1964, il Ministro comunicava l'istituzione di un ruolo di assistenti sociali, ed in attuazione a quella circolare sono anche stati fatti dei corsi di « assistenti sociali », per funzionari degli UPLMO e collocatori. Ma questo servizio non è ancora stato istituito, ora un servizio quasi simile viene esplicato, solo per la migrazione estera, da alcune assistenti

praticamente a non lavorare: alcuni di questi accettano di andare solo presso i « cantieri di lavoro »:⁴⁰ un ufficio di collocamento, quello di Galatina, tiene raggruppati⁴¹ i C 2 di questi lavoratori: il collocatore ha inventato una nuova professione: quella dei « cantieristi ».

Un secondo motivo per acconsentire a questo tipo di richieste è — in parte — giustificato da una lacuna della legge: la impossibilità, per la mancanza di un'unica unità di misura dei criteri fissati dall'art. 15, 4° comma, di formulazione delle graduatorie per l'avviamento al lavoro della manodopera generica, legittima il collocatore ad avviare al lavoro, anche per la difficoltà di un controllo del suo operato,⁴² il lavoratore che *egli ritiene* sia il più bisognoso.

Trascurando le ipotesi⁴³ in cui il collocatore avviando per interesse personale giudichi il bisogno sul metro

sociali, dipendenti da un Ente di Diritto Pubblico, che svolgono la loro opera presso gli Uffici Provinciali del Lavoro.

⁴⁰ I cantieri di lavoro (« cantieri scuola » secondo l'art. 59 della legge 264) sono organizzati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, e servono ad alleggerire situazioni pesanti di manodopera. Pur essendo impiegata manodopera in prevalenza non qualificata, i lavori (diserbamento di strade, e cantieri di rimboschimento, per esempio) non si presentano particolarmente faticosi, e soprattutto hanno ritmi e vigilanza notevolmente inferiori a quelli in uso nelle normali imprese. Di qui il carattere di quasi beneficenza che il salario guadagnato in questi cantieri assume.

⁴¹ I C 2, o schede professionali, sono ordinati per classi, settori produttivi, categorie professionali, professione, tipo, etc.

⁴² Vedi quanto detto sopra nel paragrafo sull'interesse dei collocatori nella parte I.

⁴³ Che abbiamo ragione di credere numerose, ma troppo incontrollabili.

del suo interesse, un criterio abbastanza oggettivo — a detta dei collocatori — per determinare il lavoratore più bisognoso è rappresentato dall'insistenza e petulanza con cui si presentano e soggiornano negli uffici, e dalla capacità che i lavoratori hanno di trovar loro da soli, sostituendosi alla attività sclerotica degli Uffici. È proprio questo il caso che volevamo esaminare: è difficile che il collocatore resista alle pressioni psicologiche,⁴⁴ di chi ha trovato lavoro, o sta, se mai, già lavorando, e si presenti agli uffici di collocamento per regolarizzare la sua posizione, con la richiesta del datore di lavoro e col suo C 1; tra l'altro, spesso, la richiesta viene ad essere — di fatto — condizionata all'assunzione di un certo lavoratore.

Altre volte il collocatore addiviene ad una transazione: acconsente cioè a dar corso a parte di queste richieste nominative, se l'imprenditore assicura lavoro anche ad altri manovali generici assegnati all'Ufficio.

Esaminati i modi in cui la richiesta dei datori di lavoro viene soddisfatta, guardiamo a quelle che devono essere le formalità, che l'ufficio di Collocamento deve adempiere per rendere il processo completo.

Parliamo di formalità, e le deduciamo dalla legge 264, e dalle circolari ministeriali, perché questa parte della procedura è automatica⁴⁵ e avviene ogni qualvolta la

⁴⁴ Molte volte, oltre a pressioni psicologiche, vi sono delle minacce; il ricorso all'Autorità Giudiziarla è — comunque — molto raro, e limitato ai casi di lesioni personali.

⁴⁵ Un altro motivo che ci ha indotto a questa terminologia è rappresentato dal fatto che in tutti gli Uffici di Collocamento, da noi visitati, abbiamo visto procedere a tali formalità senza controllo.

domanda e l'offerta si è comunque incontrata e il collocatore non ha alcuna difficoltà a ratificarla.

Ci riferiamo all'accertamento della conformità, delle condizioni offerte ai nuovi assunti, alle tariffe e ai contratti collettivi (art. 14, ultimo comma, legge 264), e alla precedenza che i lavoratori licenziati da un'azienda per riduzione di personale hanno nella riassunzione presso la medesima azienda entro un anno (art. 15 penultimo comma). Di solito i datori di lavoro nel compilare la loro richiesta scrivono di retribuire gli assumendi conformemente ai contratti collettivi vigenti, e di non aver licenziato alcun lavoratore per riduzione di personale durante l'anno. Ai collocatori questo è necessario e sufficiente per adempiere queste formalità:⁴⁶ la prassi, nel primo caso, è una disposizione espressa (l'art. 16, ultimo comma, della legge 264, aggiunto dalla legge n. 1618, del 16 novembre 1962) nel secondo, hanno così scaricato sulla richiesta dei datori di lavoro un controllo che dovrebbe essere effettuato dagli Uffici di Collocamento. Se per quanto riguarda il primo punto (condizioni conformi alle tariffe ecc.) i collocatori eccepiscono l'assenza del potere ispettivo che non permette loro di controllare direttamente, e eventualmente colpire con sanzioni i datori di lavoro per la non rispondenza a quanto dichiarato all'atto della richiesta; per il secondo punto (assenza di licenziamenti per riduzione di personale

⁴⁶ I collocatori sul foglio di avviamento, il cd. C 8, appongono un timbro dov'è detto della conformità (delle condizioni offerte) ai contratti collettivi vigenti. L'art. 12, 8° comma, del D.L. n. 7, prevede, invece, che debba essere indicata la retribuzione prevista dai vigenti contratti collettivi.

durante l'anno) nessuna attenuante ha il comportamento dei collocatori, che ben potrebbero eseguire questo controllo, dal momento che i datori di lavoro comunicano, come imposto dall'art. 21 della legge 264, il nome e la qualifica dei licenziati all'Ufficio di Collocamento. Questa comunicazione viene inserita nella cartella della ditta, il cd. C 11, e basterebbe quindi esaminare la cartella stessa. I collocatori, lo abbiamo già rilevato parlando dei « braccianti di fiducia », non procedono a questo esame, spesso ritenendo di avere una buona memoria, e di ricordarsi tutto.

Un'ultima — sconcertante — osservazione; del problema del collocamento si occupò la Commissione Parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione nel 1952: molte delle denunce fatte in quella sede rimangono valide ancora adesso, segno che in 18 anni la prassi in vigore nel mercato del lavoro italiano e negli Uffici di Collocamento non ha subito alcun mutamento. In questo scorcio di anno è intervenuto il legislatore, prima col D. L. n. 7 per l'agricoltura, e poi con alcune norme (Capo V) contenute nello Statuto dei Lavoratori. Entrambi i provvedimenti innovano profondamente la materia del collocamento, agganciandolo (specialmente il D. L. n. 7) alla programmazione economica, all'orientamento professionale, e alla Istruzione professionale.

La mobilità territoriale.

La mobilità territoriale, dice la circolare ministeriale 1/I XXV, del 7 settembre 1961, riguarda la facoltà del lavoratore di spostarsi da una località ad un'altra per occupare un posto di lavoro. Se questo è l'aspetto sog-

gettivo della mobilità territoriale, oggettivamente, e giuridicamente, si riallaccia al 2° comma dell'art. 13 della legge 264, il quale prevede che le richieste di manodopera non soddisfatte siano trasmesse ad altri uffici.

Il problema dell'attuazione di questa norma è relativamente recente: una circolare del 1961 parla di una nuova situazione del mercato di lavoro italiano « che va perdendo quel carattere di diffusa disponibilità di manodopera... e di conseguenza la necessità di norme che regolino in modo uniforme le modalità tendenti a favorire l'incontro tra domanda e offerta di occupazione ». La stessa circolare (n. 2/2 XXV, del 7 settembre 1961) prevedeva ben sette modelli diversi (M/1, M/2, M/3 di colore bianco; M/4, M/5 di colore rosa; M/6, M/7 di colore verde) per segnalare la carenza di manodopera e per favorire ed accelerare la mobilità territoriale. Ma i modelli non devono aver avuto una gran fortuna se solo dopo 15 mesi, una nuova circolare (n. 36/13-IV del 26 gennaio 1963) prevedendo l'utilizzo dei mezzi di comunicazione di massa (radio e giornali) per facilitare la mobilità territoriale, annullava esplicitamente le disposizioni contenute nella circolare precedente, e cioè i modelli, che tra l'altro non erano mai giunti all'Ufficio Regionale del Lavoro di Bari.

Da circa dieci anni — inoltre — il Ministero pubblica un bollettino « Informazioni per il collocamento dei lavoratori », inviato a tutte le Sezioni di Collocamento. Le domande e le offerte di lavoro pubblicate nel Bollettino raggiungono molto raramente l'effetto sperato:⁴⁷ la rarità della richiesta numerica per la manodo-

⁴⁷ Lo rivela la Circolare 119/60/IV del 3 novembre 1967.

pera qualificata, la scarsa diffusione tra gli interessati, del Bollettino, la sintaticità delle notizie pubblicate sono — secondo noi — la causa più probabile del fenomeno.

Ancora due osservazioni: un qualsiasi quotidiano pubblica giornalmente un numero molto superiore di domande od offerte di lavoro, che non il Bollettino del Ministero;⁴⁸ la migrazione interna ed estera è da sempre una caratteristica costante del mercato di lavoro italiano, ma non per questo si tiene conto degli Uffici di Collocamento;⁴⁹ gli spostamenti di manodopera avvengono irrazionalmente, i lavoratori partono per una certa località senza avere la sicurezza di trovare un posto di lavoro; quando lo hanno trovato, si presentano agli Uffici di Collocamento per regolarizzare la propria posizione.⁵⁰

A questo proposito bisogna dire che l'art. 13, 2°

⁴⁸ La Circolare 138/72/IV dell'1 aprile 1969, rivela che la prassi degli annunci economici è in contrasto con la vigente disciplina legislativa, e « fa ritenere che alcune Sezioni di Collocamento rilasciano i nulla-osta per manodopera soggetta a richiesta numerica sulla base di indicazioni fornite dai datori di lavoro ».

⁴⁹ Con la Circolare 71/30/IV del 27 marzo 1964, il personale degli Uffici di Collocamento è invitato ad orientare i lavoratori verso le località dove si manifestano concrete possibilità di occupazione. Queste località possono essere desunte dal Bollettino « Informazioni per il collocamento dei lavoratori ».

⁵⁰ La circolare n. 48/21 del 14 settembre 1963 dà particolareggiate istruzioni per le iscrizioni nelle liste di Collocamento e per l'avviamento di lavoratori provenienti da province diverse da quelle d'impiego. L'art. 8 della legge 264, all'ultimo comma, modificato dalla legge 10 febbraio 1961, n. 5, stabilisce che i lavoratori che trasferiscono la propria iscrizione da altro ufficio conservano l'anzianità di iscrizione in precedenza maturata.

comma della legge 264 stabilisce implicitamente la precedenza nell'avviamento al lavoro degli iscritti nell'ufficio stesso che possono anche non essere i residenti (ex art. 4 della legge 1961, n. 5), ha però stabilito che le Commissioni Provinciali possono autorizzare che gli avviamenti per determinati lavori da svolgere in un Comune, concorrano, osservati opportuni criteri di proporzionalità, lavoratori di altri Comuni o di Province contermini. Indipendentemente da autorizzazioni date da Commissioni Provinciali, che hanno, come vedremo, scarsa funzionalità, nessun collocatore rifiuta di avviare al lavoro un immigrato non residente, che abbia trovato una qualsiasi occupazione.⁵¹

Riferiamo infine dell'ultima disposizione in materia di mobilità territoriale: la Circolare 5/76/IV del 23 marzo 1970, che pur lasciando immutata la farraginosa procedura burocratica⁵² (che è una delle cause del fallimento della mobilità territoriale) prevede l'uso di vet-

⁵¹ È — insomma — una di quelle procedure automatiche di cui si è riferito.

⁵² Dalla circolare in oggetto: « Le sezioni di Collocamento trasmetteranno le richieste rimaste insoddisfatte all'Ufficio Provinciale del Lavoro da cui dipendono... Gli Uffici Provinciali effettueranno con la massima sollecitudine il tentativo di reperimento nell'ambito provinciale, della manodopera richiesta... In caso di esito negativo informeranno l'Uff. Regionale del Lavoro, ai fini del reperimento nell'ambito regionale. A tale scopo l'Ufficio Regionale prenderà immediati contatti con gli Uffici Provinciali della propria circoscrizione. Gli Uffici Regionali, accertata l'indisponibilità della manodopera richiesta, ne daranno comunicazione al Ministero, che trasmetterà le offerte agli Uffici Regionali del Lavoro, ove risultino disponibili, sulla base degli elementi in suo possesso, lavoratori aventi le qualifiche ed i requisiti richiesti nella offerta di lavoro... ».

tori di comunicazioni più moderni: il telefono e la tele-scrittore, quest'ultima solo per quanto riguarda i rapporti tra gli Uffici Regionali e il Ministero.

In agricoltura dove le migrazioni interne, sia pure nel raggio di poche decine di chilometri, sono frequenti, gli agricoltori non si sono mai serviti di questo complicato apparato burocratico per « reclutare » la manodopera, ma hanno sempre sfruttato i flussi di migrazione tradizionale, regolarizzando, a rapporto di lavoro già iniziato, le assunzioni.

Interessante è notare come in provincia di Lecce e Taranto,⁵³ i flussi di migrazione interessano intere famiglie, o intere squadre di operai che si spostano collettivamente: una qualsiasi procedura di mobilità territoriale dovrebbe tener conto di questi fattori che potrebbero venire a conoscenza dei collocatori, durante il colloquio che dovrebbe precedere l'iscrizione del lavoratore.

Gli organi collegiali del collocamento: le Commissioni.

Non ci occupiamo in questo paragrafo della Commissione Centrale del Collocamento di cui l'art. 1 e ss. della legge 264, perché sfugge ai limiti territoriali della nostra indagine, né delle Commissioni istituende ex D. L. n. 7, ed ex Statuto dei Lavoratori, di cui si sono già riferite le opinioni dei Sindacati e degli Industriali.

Rimandando, per la composizione ed i compiti rela-

⁵³ Molto probabilmente si tratta di un fenomeno comune a tutta l'agricoltura, e non solo a quella meridionale.

tivi alle Commissioni Provinciali e comunali, agli artt. 25 e 26 della legge 264, descriveremo brevemente la funzionalità di questi organismi collegiali.

Accenniamo soltanto che uno dei problemi che pone la costituzione delle Commissioni è quello della determinazione del grado di consistenza delle organizzazioni sindacali per la ripartizione dei rappresentanti in seno alle Commissioni stesse. Un possibile criterio è esposto nella Circolare Ministeriale 9866/VIII del 15 settembre 1949.

La Commissione Provinciale si riunisce raramente: molte riunioni vanno rinviate perché il numero legale non viene raggiunto (molte volte non si presentano i rappresentanti dei lavoratori); capita spesso che la Commissione non abbia alcun ricorso da discutere, e così limita il proprio operato a pareri sulla localizzazione dei cantieri di lavoro.^{54 55}

Le Commissioni Comunali hanno, dal pari delle Provinciali, un funzionamento sclerotico: non vengono rinnovate dopo i due anni, le riunioni vanno deserte, si occupano dei cambi di qualifica, esprimendo, sempre,⁵⁶ a questo proposito, parere favorevole.

⁵⁴ Per l'ultimo comma dell'art. 25 le Commissioni esprimono pareri su quanto esposto dai Presidenti.

⁵⁵ Per la descrizione del funzionamento della Commissione Provinciale, ci siamo serviti di un colloquio avuto con un ex funzionario dell'Ufficio Provinciale del Lavoro di Bari, che l'ha presieduta per anni.

⁵⁶ A riguardo esiste una circolare ministeriale, la 8/52420/H del 14 agosto 1954, che deprecia « limitazioni e vincoli alla mobilità professionale della manodopera, che mal si conciliano con l'art. 4, 2° comma, della Costituzione ».

Le Commissioni Comunali sono in numero limitato:⁵⁷ una circolare ministeriale del 14 gennaio 1968, n. 133/469/IV, rendendo noto che solo 25 Commissioni erano funzionanti in tutto il Paese,⁵⁸ pregava gli Uffici Regionali e Provinciali del Lavoro di convocare la Commissione Provinciale per prospettare la necessità di proporre la istituzione di Commissioni Comunali soprattutto in quelle località dove si manifestavano larghe disponibilità di lavoratori generici e braccianti agricoli, e scarse occasioni di lavoro.

Nello spirito della « Circolare Brodolini » or ora citata, l'Ufficio Regionale di Bari, con lettera del 23 ottobre 1969, comunicava al Ministero del Lavoro l'inizio di un esperimento-pilota, in tre Sezioni Comunali di Collocamento, Manduria, Laterza e Sava, dove « si è proceduto ad investire la Commissione Comunale della formulazione della graduatoria dei lavoratori agricoli, rendendo partecipi le organizzazioni sindacali della responsabilità di avviamento al lavoro dei disoccupati ».⁵⁹ Queste Commissioni anticipano, sia pure limitatamente alla formazione delle graduatorie, le funzioni delle Commis-

⁵⁷ Tanto che l'art. 33, 1° comma, dello Statuto dei Lavoratori si preoccupa di istituirle.

⁵⁸ Vedi quanto appena detto in tema di mancato rinnovo delle Commissioni.

⁵⁹ Le Commissioni Comunali devono, giusta l'art. 26 della legge 264, proporre le graduatorie di precedenza per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri fissati dall'art. 15 e le direttive del Ministero. Il parere è vincolante e può essere modificato solo dall'Ufficio Provinciale del Lavoro, sentita la Commissione Provinciale di Collocamento. A questo punto è il caso di sottolineare che l'innovazione, e quindi l'esperimento pilota, consiste, secondo noi, nell'imporre, con vent'anni di ritardo l'attuazione di questa norma.

sioni istituende ex D. L. n. 7, ed ex Statuto dei Lavoratori, ed hanno ottenuto il gradimento delle organizzazioni sindacali e padronali: le riunioni delle Commissioni non vanno mai deserte.

La formulazione delle graduatorie ha portato all'interpretazione del 4° comma dell'art. 15, legge 264, che determina i fattori dello stato del bisogno, ma non indica uno stesso parametro che permetta di valutare, nella realtà effettuale delle cose, le precedenze ai fini dell'avviamento al lavoro.

Per la quasi totale assenza di disposizioni ministeriali,⁶⁰ le Commissioni Comunali interessate all'esperimento hanno formulato la graduatoria sulla base dell'unico criterio dell'anzianità di iscrizione, e a parità di quest'ultimo, sullo stato di bisogno.⁶¹

⁶⁰ La circolare n. 31/6/VIII del 21 aprile 1955, afferma che « allo scopo di uniformare il criterio di valutazione dello stato di bisogno dei lavoratori iscritti nelle liste di collocamento, in base agli elementi stabiliti dall'art. 15 della legge 264, questo Ministero ha disposto l'attuazione di un sistema di punteggiaggio per la formulazione della graduatoria di precedenza nell'avviamento al lavoro delle categorie professionali a richiesta numerica ». La circolare che prevede un sistema basato sullo stato di bisogno, e a parità di quest'ultimo, sull'anzianità di iscrizione, permettendo però ai collocatori, per giustificati motivi, lo spostamento di graduatoria, non deve essere — di fatto — mai stata attuata: nessuno dei collocatori incontrati, e ai quali tutti abbiamo posto il quesito della valutazione dello stato di bisogno, ha mai citato la Circolare in oggetto. Qualcuno, a questo proposito, potrebbe pensare alla malafede dei collocatori, i quali avrebbero tutti sistematicamente ignorato la circolare in parola, al fine di avviare *ad libitum* i lavoratori generici. A noi pare più probabile che il tutto sia imputabile a semplice ignoranza.

⁶¹ Un collocatore ci faceva notare l'estrema importanza che assume, nell'avviamento al lavoro, la durata del lavoro stesso. Non

Ogni lavoratore tanto a Sava che a Manduria, infatti, all'atto della sua prima immissione in graduatoria viene classificato in una delle seguenti quattro categorie di bisogno: « Assai bisognoso, bisognoso, meno bisognoso, normale ». La determinazione di queste categorie è stata fatta dalle Commissioni.⁶²

Concludiamo notando che questo criterio di formulazione delle graduatorie (secondo la anzianità di iscrizione) è stato recepito dal D. L. n. 7, che all'art. 12 prevede l'avviamento al lavoro in ragione dell'anzianità di iscrizione, o dei diversi criteri di cui all'art. 5, punto 4 (cioè avviamento anche in base allo stato di bisogno, o di altri criteri, nelle località indicate dalle Commissioni Provinciali, in base all'elevato indice di disoccupazione).

L'uso degli elaboratori.

Un'informazione completa e raggiungibile in ogni momento è basilare importanza per il funzionamento perfetto di un qualsiasi mercato. Anche di un mercato del lavoro, dove troppo spesso gli operatori (datori di lavoro e lavoratori) non sono soddisfatti delle proprie

conoscendo quest'ultimo elemento, che ora dovrebbe essere noto in agricoltura per il D.L. n. 7, si rischia di avviare il più bisognoso ad un lavoro che inizia qualche giorno dopo, ma che dura molto più a lungo.

⁶² Per la circolare del 1955, assai bisognoso è considerato il capo famiglia, con nessun reddito e con un numero di persone a carico che varia da 2 a 15; o con un reddito di 80 mila circa, e con 11 persone a carico, ecc. Per la Commissione di Sava, assai bisognoso è il capo di famiglia, unica fonte lavorativa del nucleo familiare nullatenente.

scelte, o addirittura non riescono ad incontrarsi per la mancanza di informazioni.

La « computer technology » può non solo ordinare i flussi di informazioni esistenti in un mercato del lavoro, e, di conseguenza razionalizzare e facilitare l'incontro tra la manodopera disponibile e i posti di lavoro offerti, ma anche fornire la garanzia⁶³ di una oggettivazione delle procedure di avviamento al lavoro, così importanti per un Paese, come l'Italia, ben lontano dalla piena occupazione.

Questa la — suggestiva — ipotesi di lavoro della nostra ricerca, queste le osservazioni cui siamo pervenuti dopo aver visitato 14 Uffici di Collocamento in Puglia.

Gli Uffici di Collocamento non sono, se non in pochissimi casi, il luogo dell'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro, ma hanno — di fatto — solo il compito di ratificare le assunzioni avvenute al di fuori degli Uffici Stessi, e, spesso, in palese contrasto con la norma di legge.

Questa prassi, meno grave, non giuridicamente, ma solo socialmente, per le categorie per cui è prevista l'assunzione diretta (art. 11, 3° comma, legge 264), e la richiesta nominativa (art. 14, 3° comma, legge 264), si presenta in tutta la sua drammaticità per l'avviamento al lavoro della manodopera generica, che dovrebbe essere richiesta numericamente, e dovrebbe avvenire se-

⁶³ La garanzia verrebbe data dalla possibilità di registrazione, e quindi di controllo, secondo l'algoritmo prefissato, delle procedure di avviamento al lavoro, e della possibilità, solo teorica, di errore del calcolatore.

condo una serie di informazioni (anzianità d'iscrizione, carico familiare, etc.) previste dall'art. 15, 4° comma della legge 264.

Ma mentre né la legge 264, né alcuna circolare ministeriale prevede il « peso » di questi dati, e cioè un'unica unità di misura che permetta di « assemblarli », il d.l. 3 febbraio 1970, n. 7, demanda la fissazione di questa unità di misura alle Commissioni Provinciali (art. 5).

Il calcolatore potrebbe, una volta che siano stati fissati dei « role indicators » dei diversi criteri, essere di valido ausilio al collocatore per la compilazione e l'aggiornamento delle graduatorie: sarebbe auspicabile (anche solo nell'ambito regionale) l'unificazione dei « role indicators » fissati dalle varie Commissioni Provinciali, per poter facilitare la migrazione interna, così frequente in agricoltura.

L'impiego di terminali e la centralizzazione di tutte le informazioni in sede regionale darebbe la possibilità di conoscere istantaneamente la necessità di manodopera in un ambiente come quello agricolo, dove i lavoratori si spostano frequentemente.

Ma preliminarmente a questo discorso sulla possibilità tecnica ed economica, e sui vantaggi di un collocamento meccanizzato, è un discorso sulla fiducia che i lavoratori devono avere negli Uffici di Collocamento, e sul monopolio che gli Uffici stessi devono detenere nell'incontro tra la domanda e l'offerta.

Non ha senso quindi in questo momento approfondire i problemi tecnici di « hardware » e « software », ed economici che la meccanizzazione comporterebbe, se prima non si studia il processo di ricerca dell'occu-

pazione e la particolare struttura, altamente frazionizzata, del mercato del lavoro italiano; e, tenendo conto di questi studi, non interviene il legislatore statuendo l'esclusivo incontro della domanda e dell'offerta negli organi statali, e dotando questa statuizione di strumenti, non solo sanzionatori, che la rendano — di fatto — operante.

Uno di questi meccanismi è la gestione del collocamento da parte dei rappresentanti dei lavoratori: si dà così agli Uffici il monopolio dell'offerta di lavoro, facendo passare per essi la quasi totalità della manodopera,⁶⁴ come avviene, o avverrà, in conseguenza del d.l. n. 7, in agricoltura, dove l'evasione raggiunge, a detta degli stessi collocatori, una misura variante dall'80 al 95%.

Gli Uffici di Collocamento verranno in questa mutata realtà a sopportare un « carico funzionale » da 4 a venti volte maggiore: il calcolatore può liberare i collocatori⁶⁵ da tutti quei lavori meccanici ed amministrativo-contabili, quali la compilazione e l'aggiornamento delle graduatorie previste per l'avviamento al lavoro in accoglimento di richieste numeriche, che dovrebbero — secondo le aspettative dei sindacati — essere nettamente preponderanti, e dare loro maggior tempo per contattare gli utenti del servizio di collocamento.

⁶⁴ Le sanzioni, particolarmente gravi, previste dall'art. 20, del D.L. n. 7, spingeranno, tra l'altro, i datori di lavoro a chiedere la manodopera agli Uffici di Collocamento.

⁶⁵ Quello della compilazione e dell'aggiornamento delle graduatorie, è, secondo l'art. 7, 1° comma, del D.L. n. 7, compito delle Commissioni locali. È però prevedibile che queste si limiteranno alla fissazione dei criteri, e ad esercitare un controllo ed una ratifica delle graduatorie stesse.

Da questi colloqui, ora affrettati o inesistenti, i collocatori dovranno ricavare tutte le informazioni sul lavoratore e sui suoi eventuali desideri per una determinata occupazione.⁶⁶

Ed è questa, secondo noi, la fase più difficile e delicata del collocamento perché è necessario riscuotere la fiducia del lavoratore per la completezza e la veridicità delle informazioni secondo « standards » prefissati, che, per quanto differenziati siano, porranno sempre problemi di classificazione.

Questa raccolta e classificazione di informazioni sui posti di lavoro disponibili e sui lavoratori è di enorme importanza per la meccanizzazione del collocamento: il trattamento elettronico di queste informazioni non pone problemi di limitazioni di esse, ma è anche vero che la difficoltà di incontro tra la domanda e l'offerta aumenta col crescere dei parametri. Per ovviare a questi inconvenienti, si potrebbe procedere a degli incontri « soft », cioè morbidi, dove alcuni parametri non sono presi in considerazione, se è stabilita una priorità tra di essi, che può variare secondo le indicazioni degli interessati.

Ma la meccanizzazione del collocamento può inoltre essere efficacemente collegata col sistema contributivo (che si serve già di « strumenti elettrocontabili »: art. 2 del d.-l. 5 febbraio 1969) e con un auspicabile centro di documentazione automatica dei contratti collettivi: l'art. 12, 8° comma, del d.-l. n. 7, prevede infatti che la Sezione di Collocamento debba indicare sul foglio di

⁶⁶ Il problema si pone anche, ma in misura minore, per i contatti con i datori di lavoro.

avviamento la retribuzione prevista dai vigenti contratti collettivi.

Il nuovo decreto sul collocamento in agricoltura non si preoccupa solo di dettare delle norme per la migliore e più razionale distribuzione del lavoro disponibile, ma incide, attraverso il collegamento con la programmazione economica (art. 3), sull'incremento stesso dell'occupazione, diventando — secondo la Relazione illustrativa al d.l., presentata in Parlamento — « uno strumento di politica della manodopera ».

Le Commissioni Provinciali previste dal d.l., non si occuperanno solo dell'aspetto funzionale del collocamento che è quello della divisione dei posti di lavoro, ma preventivando il fabbisogno regionale di manodopera agricola, e formulando proposte in materia di formazione professionale, e di mobilità geografica dei lavoratori (art. 3), contribuiranno alla determinazione degli interventi pubblici. Il calcolatore può essere un valido strumento anche in questi campi: programmazione economica, simulazione di migrazione di manodopera, orientamento professionale.

Suggerimenti.

Abbiamo visto la meccanizzazione del collocamento non solo come possibile, ma soprattutto auspicabile e necessaria per la funzionalità degli Uffici, dopo il d.l. n. 7, e abbiamo descritto un grosso sistema di « computerizzazione » che prevede non solo l'incontro tra la domanda e l'offerta, ma anche i collegamenti col sistema contributivo, contrattuale, con la programmazione economica, con l'orientamento professionale.

È questo chiaramente un programma che deve essere realizzato gradualmente: l'alto costo economico deve suggerire non solo un approccio iniziale limitato geograficamente, ma anche un approccio modulare, che dia cioè la possibilità di passare ad una successiva « implementation » del sistema.

Molto importante per il progetto di un tale sistema sarà l'apporto, oltre che di tecnici di calcolatori, anche di specialisti del collocamento, e forse anche di sociologi, per analizzare il grado di disorientamento che il nuovo sistema imporrà sui datori di lavoro e sui lavoratori.

Un discorso a parte merita il personale degli Uffici di Collocamento che dovrebbe essere il primo ad usufruire di questa meccanizzazione: i collocatori, infatti, oltre alla naturale « resistance to change » che si incontra ogni volta che l'instaurazione di un sistema tecnologicamente avanzato impone dei cambiamenti, verranno a perdere gran parte del loro potere per i controlli cui saranno assoggettati: non si farebbe altro che accelerare un processo già in atto.

Concludiamo con una considerazione di Relazioni Industriali: la partecipazione dei datori di lavoro al progetto di questo sistema è necessaria se si vuole che motivi, non solo sanzionatori, li portino a servirsi degli Uffici di Collocamento.

SERGIO CASULLI
PAOLO MASSARELLI



A. Saliola - *Fermi così* (ovvero: non è facile per il povero Gustavo crescere in una famiglia così nolosà), 1970 (200×150)



relazioni industriali

le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

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

- 1.1. Caratteristiche generali.
- 1.2. Elementi innovativi.
- 1.3. Aumenti retributivi.
- 1.4. Orari di lavoro e qualifiche.
- 1.5. Aspetti normativi.
- 1.6. Disciplina aziendale.
- 1.7. Rinnovi tecnologici.
- 1.8. Contrattazione articolata.
- 1.9. Vertenze nazionali in atto.

2. Contrattazione aziendale.

- 2.1. Caratteristiche generali.
- 2.2. Principali risultati.
- 2.3. Cottimi.
- 2.4. Lavorazioni a catena o in linea.
- 2.5. Qualifiche.
- 2.6. Parità normativa operai-impiegati.
- 2.7. Ambiente di lavoro.
- 2.8. Orari di lavoro e occupazione.

1. Il rinnovo dei contratti nazionali.

1.1. *Caratteristiche generali.*

La parte piú viva e dinamica dell'azione contrattuale degli ultimi mesi è stata senza dubbio quella svoltesi a livello aziendale sia per la quantità dei lavoratori interessati nei vari settori, che per i contenuti nuovi affrontati, come del resto può rilevarsi dall'esame successivo.

Anche la contrattazione nazionale, tuttavia, è stata caratterizzata da risultati di rilievo con la conclusione, in tempi sufficientemente rapidi, di quasi tutte le vertenze aperte nei mesi precedenti.

Nel complesso sono stati rinnovati 5 contratti nazionali nei settori industriali e dei servizi, interessanti globalmente circa 300.000 lavoratori, che riguardano specificamente: il settore delle bambole e giocattoli (intorno a 25.000 addetti), gli alberghieri (oltre 150.000 addetti), i cartai (intorno a 40.000 addetti), gli addetti ai servizi in appalto delle Ferrovie dello Stato (circa 12.000 lavoratori), e i cartotecnici (intorno a 30.000 addetti). Va inoltre segnalata la stipulazione (il 14 giugno) di un nuovo contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli uffici viaggi e turismo (si tratta di circa 15.000 addetti), il cui rapporto di lavoro era disciplinato in precedenza dal contratto del commercio.

Le trattative piú difficili e lunghe sono state quelle per il rinnovo del contratto degli alberghieri, che si sono protratte per diversi mesi e si sono concluse sulla base di una proposta di mediazione del Ministro del lavoro, accolta in un primo momento soltanto dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dalle aziende a partecipazione statale (Motel dell'AGIP) e soltanto successivamente, e con alcuni ritocchi, accettata anche dalle aziende private, che rappresentano la stragrande maggioranza del settore.

La FAIAT, l'organizzazione delle aziende alberghiere private, legata a schemi di comportamento e a consue-

tudini contrattuali del passato e fortemente condizionata dalla situazione delle piccole e medie imprese, ha assunto fin dall'inizio della vertenza, ed ha mantenuto fino all'ultimo, una notevole rigidità, rifiutandosi di realizzare un dialogo negoziale senza pregiudiziali e aperto a talune istanze fondamentali dei lavoratori.

I lavoratori del settore, dal canto loro, hanno dimostrato una capacità di mobilitazione e un impegno di lotta sconosciuti per il passato sia per l'intensità che per la durata tanto che perfino negli ambienti sindacali si è rilevata una certa sorpresa anche per le caratteristiche del settore e la forte pressione padronale sui lavoratori. Si tratta di un fenomeno che deve far riflettere non soltanto il sindacato ma anche quanti, fuori del sindacato, mirano al ristabilimento di vecchi equilibri sociali ed al blocco autoritario delle spinte rivendicative: l'impegno di una categoria come gli alberghieri, per lungo tempo polverizzata e poco attiva, per conseguire nuove e più dignitose condizioni di lavoro dimostra che il cambiamento intervenuto negli ultimi anni non soltanto è molto esteso ma ha creato una maturità sociale e politica nuova e profonda nella classe lavoratrice.

Il rinnovo del contratto degli alberghieri, concluso con alcuni mesi di anticipo rispetto alla scadenza in modo da evitare qualsiasi pericolo di carenza contrattuale, ha realizzato i punti principali della piattaforma rivendicativa in tema di classificazione, l'introduzione di un minimo salariale nazionale sostitutivo del sistema retributivo basato sulla percentuale di servizio ed un ampio riconoscimento della contrattazione aziendale.

La vertenza ha contribuito a porre in rilievo di fronte alle aziende del settore, al pubblico potere e alla stessa pubblica opinione i problemi strutturali del settore turistico e la necessità di realizzare una nuova politica del turismo che ne accresca le possibilità produttive, superando una fase di sviluppo fortunoso e precario sostenuto prevalentemente dai lavoratori del settore in ter-

mini di bassi salari, di gravose condizioni di lavoro e soprattutto di insicurezza del reddito e dello stesso posto di lavoro.

1.2. Elementi innovativi.

Tutti i rinnovi realizzati hanno migliorato notevolmente la normativa e la parte economica dei settori interessati ed hanno garantito, anche nelle vertenze più difficili e lunghe come quella degli alberghieri, la continuità tra vecchia e nuova normativa contrattuale, evitando ogni carenza anche breve.

I contratti del settore industriale (bambole e giocattoli, cartai, cartotecnici) hanno sancito risultati omogenei con i rinnovi del ciclo contrattuale 1969-71 in tema di riduzione d'orario a 40 ore, di avvicinamento per certi istituti nei trattamenti normativi operai-impiegati, di ampliamento dei diritti sindacali, e per i consistenti aumenti salariali. Inoltre hanno affrontato problemi nuovi come l'igiene e la sicurezza del lavoro, le innovazioni tecnologiche, e in taluni casi il lavoro a domicilio.

Nel settore dei servizi, in particolare in quello alberghiero, pur con differenze che tengono conto delle realtà aziendali diverse e dei diversi punti di partenza, i rinnovi hanno introdotto molti aspetti normativi propri dei settori industriali. Ciò risponde ad una esigenza crescente di omogeneità dei trattamenti economici e normativi che diventa sempre più pressante, e che, considerate le ampie differenze intersettoriali tuttora presenti, richiede ancora un notevole impegno delle organizzazioni sindacali.

La trasformazione del sistema retributivo non più basato sulla percentuale di servizio ma stabilito in misura fissa, l'introduzione di una nuova classificazione unica per tutto il personale nel settore alberghiero, la definizione di un minimo nazionale per gli addetti alle agenzie di viaggi, l'avvicinamento dei trattamenti nor-

mativi e il riconoscimento della contrattazione aziendale nel contratto alberghiero e nel contratto uffici viaggi e turismo costituiscono i principali aspetti di questa spinta non meramente perequativa ma indirizzata a garantire a tutti i lavoratori una dinamica efficace nei trattamenti basata su garanzie minime sicure e generalizzate.

Per valutare i risultati occorre tener presenti anche la durata dei vari contratti che va da un minimo di meno di due anni fino ad oltre tre. Così per i cartai la durata è 1 anno e 11 mesi; per le bambole e giocattoli e per le agenzie di viaggio 3 anni; per gli alberghieri 3 anni e 3 mesi.

In generale può dirsi che nella sostanza gli obiettivi principali perseguiti dalle organizzazioni sindacali sono stati recepiti negli accordi, anche se non mancano differenze sensibili tra piattaforme e accordi di rinnovo.

1.3. Aumenti retributivi.

Per la parte salariale, che nell'attuale situazione costituisce sempre un aspetto fondamentale anche se altre rivendicazioni presentano un'importanza pari se non superiore, va rilevato un generale netto miglioramento; si registra un aumento di 90 lire orarie per gli operai e un corrispondente aumento mensile per intermedi e impiegati nel settore bambole e giocattoli (la richiesta era stata di L. 100), di 90 lire orarie per gli operai e 16.380 mensili per gli intermedi e impiegati nelle aziende cartarie (la richiesta era stata di lire 130).

Nelle aziende alberghiere e agenzie di viaggio i minimi tabellari sono definiti a livello territoriale; i contratti nazionali hanno tuttavia stabilito, così come precedentemente aveva fatto il contratto delle aziende commerciali, un minimo nazionale mensile previsto per la categoria più bassa in L. 80.000 per le agenzie di viag-

gio e 78.000 lire piú vitto e alloggio per gli alberghi (la richiesta era stata di L. 95.000).

L'introduzione della paga fissa per gli alberghieri risponde all'esigenza di garantire un guadagno minimo sicuro per tutto l'anno, con le positive conseguenze che ne discendono nella determinazione della gratifica natalizia, della indennità di licenziamento, del trattamento malattia e infortunio, delle ferie ecc. La garanzia del salario ai dipendenti, così come in altri settori, potrebbe costituire uno stimolo anche per le aziende a riorganizzarsi in modo che l'attività turistica cessi di essere prevalentemente stagionale con presenze altissime in certi periodi ed una quasi completa inattività in altri. Ciò dipende ovviamente non soltanto dalle aziende ma anche dall'organizzazione turistica e sociale generale e potrebbe avvicinare il momento in cui lo scaglionamento delle ferie, di cui si parla da molto tempo, diventi una realtà concreta.

Sempre per gli alberghieri va notata l'introduzione della indennità di contingenza a far tempo dal 1° agosto del 1972, secondo le tabelle del commercio e dei pubblici esercizi, e la uniformità di trattamento tra lavoratori stagionali e lavoratori stabili.

1.4. Orari di lavoro e qualifiche.

Per l'orario di lavoro tutti i rinnovi hanno stabilito la riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere con scadenze diverse le 40 ore settimanali. Questo obiettivo, pur presente nelle rivendicazioni, non è stato realizzato soltanto nel settore alberghiero, per il quale i punti di partenza erano assai lontani. Infatti si è in un primo tempo proposta l'ipotesi di definire il raggiungimento delle 40 ore nel 1976, oltre cioè la scadenza del contratto, infine si è stabilita la riduzione fino a 44 ore settimanali entro la durata del contratto. Tale riduzione, tuttavia, soprattutto se sarà effettivamente applicata, costi-

tuisce un risultato importante perché quanto meno fissa limiti tollerabili alla durata del lavoro anche in questo settore.

La soluzione adottata per l'orario di lavoro nel rinnovo degli alberghieri è il frutto anche della pressione esercitata dal Ministro del lavoro il quale ha preannunciato formalmente una iniziativa legislativa per introdurre in tutti i settori la settimana lavorativa di 40 ore. Nel disegno di legge dovrebbe essere prevista, tra l'altro, la riduzione a 40 ore settimanali entro il 31 dicembre 1975 per tutti i lavoratori alberghieri.

Per le qualifiche non si è realizzato, per i rinnovi del settore industriale, la riduzione del numero delle qualifiche richieste dai sindacati; sono stati però fatti all'interno della preesistente normativa dei miglioramenti in quella direzione attraverso una revisione delle dichiarazioni relative. Così per le bambole e giocattoli sono rimaste la 4^a e 5^a categoria operaie, ma in base alle dichiarazioni dovrebbero riguardare un numero minimo di lavoratori addetti a particolari mansioni. La 5^a categoria operai e la 5^a categoria impiegati vengono considerate di passaggio (permanenza di 5-6 mesi) per i lavoratori alla prima assunzione.

Per i cartai è stata abolita la 5^a categoria impiegati e la 5^a categoria operai.

Negli alberghieri si è realizzata l'unificazione delle preesistenti tre distinte classificazioni, attuando un più ridotto ventaglio di raggruppamenti professionali e una più adeguata valorizzazione delle capacità professionali espresse dai lavoratori del settore.

1.5. Aspetti normativi.

Per i trattamenti normativi sono stati introdotti in tutti i rinnovi ampi miglioramenti, che avvicinano sensibilmente la normativa degli operai a quella degli impiegati per alcune materie, come le ferie (minimo di tre

settimane per il settore bambole e giocattoli; minimo di 15 giorni lavorativi per le agenzie di viaggio, e aumento di una giornata per gli operai a partire dal 1973), e il trattamento per i periodi di malattia e infortunio (ad es. nei cartai conservazione del posto fino a guarigione clinica in caso di infortunio, ampliamento del periodo di conservazione del posto per malattia, integrazione dei trattamenti previdenziali INAIL e INAM in percentuale diversa a seconda dei casi e dei giorni considerati fino a raggiungere gradualmente il 100% della normale retribuzione giornaliera di fatto).

Miglioramenti ha subito infine tutta la normativa relativa ai diritti e alle prerogative sindacali in azienda, in relazione anche a quanto previsto dalla legge 300/1970 nota come « Statuto dei lavoratori » in tema di affissione e diffusione stampa sindacale, assemblea, versamento dei contributi sindacali, permessi, ecc. Ricordiamo tra questi l'elevazione delle trattenute per contributi sindacali alla misura dell'1% sui minimi tabellari nei cartai potenziando così il finanziamento del sindacato da parte degli iscritti, che è una delle garanzie della sua autonomia e della possibilità di una più efficace azione. Generalmente ancora le percentuali delle deleghe tanto nell'industria che nei servizi sono più basse poiché si aggirano sullo 0,50-0,80%.

Per i cartai viene peraltro precisato che la trattenuta dell'1% è rapportata ad un numero convenzionale di 175 ore mensili per gli operai e sui minimi di stipendio per gli intermedi e gli impiegati.

Ricordiamo ancora le previsioni in tema di igiene e sicurezza del lavoro, che è ormai tra i temi principali della contrattazione soprattutto aziendale, alla quale tutti i contratti nazionali rinviano per una regolamentazione più dettagliata e aderente alle diverse situazioni di fabbrica.

Per i cartai, ad esempio, che hanno ottenuto una normativa tra le più complete e innovative, si prevede in

primo luogo il divieto assoluto di lavorazione nei luoghi in cui le concentrazioni di vapori, polveri o altre sostanze tossiche o nocive superino determinati limiti massimi (i cosiddetti M.A.C., massimo accettabile di concentrazione); in secondo luogo il diritto dei dirigenti sindacali aziendali a partecipare alla ricerca delle cause di nocività e a « contrattare con la direzione l'adozione delle misure di prevenzione e sicurezza ».

Si prevede inoltre che « rappresentanti dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione, potranno, in numero non superiore a tre, partecipare alla discussione con la rappresentanza sindacale aziendale.

Si prevede infine la possibilità di far fare rilevazioni ambientali a personale di istituti specializzati di diritto pubblico e la istituzione di registri dei dati ambientali per facilitare il controllo delle nocività.

1.6. *Disciplina aziendale.*

Le norme relative alla disciplina aziendale sono state in tutti i contratti migliorate, in conformità all'art. 7 dello statuto. Non è stata invece sancita l'abolizione del licenziamento disciplinare richiesto nella piattaforma dei cartai; è stata infatti mantenuta la casistica preesistente che da parte della organizzazione sindacale si intendeva abolire, rinviando al giudice ogni giudizio concreto in base alla legge che stabilisce che i licenziamenti individuali possono avvenire solo per giusta causa e giustificato motivo. Può forse notarsi, pur avendo presente la difficoltà obiettiva di mutare uno degli aspetti del rapporto di lavoro più delicato e nodale, una non ancora sufficiente decisione e generalizzazione nell'impegno sindacale sul tema della disciplina aziendale; spesso, quando anche ci si occupa della materia, si fa riferimento un po' genericamente alle norme di legge.

È opportuno soffermarsi brevemente anche su alcuni

aspetti particolari dei piú recenti rinnovi, che costituiscono elementi significativi per il loro carattere di novità.

Occorre ricordare cosí la disciplina del lavoro a domicilio introdotta nel settore delle bambole e giocattoli, diretta a permettere un controllo sindacale piú efficace su questo fenomeno, abbastanza esteso e giudicato una grave remora tanto per garantire condizioni normative ed economiche di parità con gli addetti interni alle fabbriche quanto e ancor piú per la polverizzazione provocata nelle strutture produttive e nel mercato del lavoro. La normativa introdotta ha ripreso quasi completamente quanto previsto dal recente contratto delle calzature.

1.7. Rinnovi tecnologici.

Una interessante norma in tema di innovazioni tecnologiche è prevista dal rinnovo dei cartai in senso conforme alla richiesta presentata. In essa si sancisce sostanzialmente la possibilità di contrattazione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali, e in seconda istanza da parte dei sindacati provinciali, di tutti i problemi legati alle ristrutturazioni aziendali e alle innovazioni tecnologiche.

Si stabilisce infatti, migliorando la precedente normativa (art. 10 - Contratto Cartai) che « allo scopo di ricercare e di attuare in tempo utile, rispetto alla programmazione aziendale, la migliore soluzione dei problemi sindacali riguardanti l'attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere nell'ambito aziendale questioni relative a nuove qualifiche, determinazione di nuovi organici, riconversioni professionali e modifiche ai livelli di occupazione le aziende, ove l'esame esperito con le rappresentanze sindacali aziendali non abbia portato alla soluzione dei relativi problemi, ne daranno notizia, tramite le loro organizzazioni territoriali competenti, alle organizzazioni territoriali di categoria

dei lavoratori, al fine di disciplinare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni.

Per le aziende che attuano il lavoro continuo di 7 giorni su 7 saranno esaminati, osservando la procedura di cui al comma precedente, la situazione degli organici e la distribuzione dell'orario di lavoro delle maestranze.

« Analogamente sarà provveduto, per quanto riguarda la distribuzione dell'orario di lavoro e dei giorni di riposo, nei confronti di tutte le aziende ».

Si tratta in definitiva, come si può rilevare, di un significativo allargamento della contrattazione aziendale, la quale già peraltro in molti settori industriali, e non potrebbe essere diversamente, si occupa di queste materie, indipendentemente da specifiche previsioni dei contratti nazionali.

1.8. Contrattazione articolata.

La contrattazione aziendale, anche con questi ultimi rinnovi, ha avuto così più ampi riconoscimenti che, anche formalmente, le attribuiscono un ruolo sempre più rilevante nel sistema nei rapporti sindacali. In questo quadro va valutata anche l'estensione della articolazione contrattuale al settore dei servizi, nei quali peraltro, come è accaduto per l'industria all'inizio, si cerca da parte imprenditoriale di limitare questo riconoscimento in vario modo.

Così per il settore alberghiero è stata prevista la contrattazione aziendale per le aziende con almeno 75 dipendenti e per quelle che, pur avendo singolarmente meno di quel numero di addetti, siano di un unico proprietario e occupino complessivamente almeno 120 dipendenti. Le materie oggetto di trattativa possono essere « eventuali quote salariali aggiuntive, ambiente di lavoro, particolari aspetti tipici di azienda, con esclusione di materie attinenti l'organico ».

Per le aziende di viaggio si prevede la contrattazione

integrativa aziendale nelle aziende con oltre 25 dipendenti, anche se dislocati in più agenzie od uffici.

Le materie oggetto di trattativa possono essere « qualifiche specifiche eventualmente esistenti nell'azienda e non equiparabili con quelle comprese nella classificazione generale, tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, premi e indennità speciali nel limite massimo complessivo del 5% della rispettiva paga tabellare ».

Si prevede inoltre una contrattazione territoriale per:

1. la determinazione della durata dell'orario giornaliero di lavoro;
2. la determinazione della durata dell'orario per gli addetti a lavori discontinui di semplice attesa e custodia;
3. le tabelle dei minimi di paga;
4. le commissioni paritetiche e i collegi arbitrali.

Occorre infine rilevare la precisazione che « ogni altra clausola modificativa, sostitutiva e integrativa del presente contratto introdotta nei contratti integrativi locali non avrà efficacia giuridica alcuna e non potrà impegnare i singoli datori di lavoro e i singoli lavoratori alla relativa osservanza, a meno che le clausole stesse non siano approvate dalle associazioni sindacali nazionali firmatarie del recente contratto con apposito accordo di ratifica ».

Può dirsi in sintesi dunque che la linea della contrattazione articolata, affermata nel settore industriale da molti anni, si va allargando agli altri settori, se pure con taluni limiti e vincoli innaturali che di fronte ai problemi reali e all'iniziativa sindacale dovrebbero cadere, come del resto è avvenuto secondo analoghe linee evolutive anche nelle aziende industriali.

1.9. Vertenze nazionali in atto.

L'attività contrattuale del prossimo futuro interesserà in particolare il settore agricolo, nel quale sono in sca-

denza in questi mesi una quarantina di contratti provinciali, dei braccianti e salariati in Toscana, Emilia, Campania, Puglie ecc. Alla fine dell'anno poi si avrà il rinnovo dei Patti nazionali di lavoro degli operai agricoli (oltre 1.500.000 lavoratori). È stata già predisposta in modo unitario dalle organizzazioni sindacali di categoria la piattaforma contrattuale e su di essa, perciò, ci riserviamo in futuro di soffermarci in maniera ampia.

Quella dei braccianti e dei salariati agricoli è la più grande categoria di lavoratori impegnata nel rinnovo contrattuale, dopo l'esperienza ed i risultati del 1969.

Sarà perciò una vertenza assai importante sia per le particolari condizioni della categoria, specie nell'Italia centro-meridionale, sia per il clima politico generale.

L'intransigenza delle varie associazioni agrarie territoriali nei rinnovi provinciali e lo stato di grave tensione già registrato in talune regioni preannunciano che il rinnovo nazionale si svolgerà in un clima difficile e non privo di complicazioni anche sul piano generale.

D'altra parte nel mondo contadino è cresciuta la maturità sindacale e l'esigenza di cambiare radicalmente la propria condizione sociale in termini di sicurezza e di livello di reddito come pure in termini di garanzie sociali generali (previdenza, infrastrutture civili ecc.).

Sono in preparazione anche le piattaforme delle categorie alimentari e degli altri settori con contratti in scadenza a fine anno, che all'inizio dell'autunno saranno presentate alla parte imprenditoriale.

Per i lavoratori del vetro (2ª lavorazione) sono in corso le trattative che dovrebbero portare a risultati equivalenti a quelli ottenuti dal recente rinnovo della 1ª lavorazione.

2. Contrattazione aziendale.

2.1. Caratteristiche generali.

Come si è già rilevato nella considerazione degli aspetti generali, la spinta rivendicativa delle organizzazioni sindacali si è sviluppata soprattutto a livello aziendale, interessando sia numerose grandi aziende dei settori industriali sia imprese del settore terziario, e in particolare della grande distribuzione, dove il fenomeno della contrattazione articolata si è manifestato nell'esperienza pratica con un notevole ritardo rispetto alle estese e innovative sperimentazioni fatte nell'industria.

Ma l'aspetto più significativo della recente esperienza di contrattazione aziendale è da ricercarsi nei problemi nuovi e nei contenuti che si sono venuti affermando e che investono direttamente e profondamente l'organizzazione del lavoro in fabbrica, le prerogative tradizionali dell'imprenditore, il ruolo e i modi di presenza dell'organizzazione sindacale sul luogo di lavoro. E questi aspetti innovativi sono tanto più importanti perché non hanno costituito l'oggetto di sperimentazioni isolate o limitate a specifiche situazioni non generalizzabili, ma hanno avuto un valido banco di prova in numerosi grandi complessi industriali che hanno esercitato per il passato ed hanno tuttora un ruolo di « leadership » nel campo delle relazioni industriali.

Le vertenze che hanno investito la FIAT, la Zanussi, la Dalmine, il Nuovo Pignone, la Selenia ecc., oltre ad avere determinato una forte mobilitazione dei lavoratori interessati, hanno coinvolto non soltanto l'intera categoria dei metalmeccanici ma il fronte dei lavoratori e degli imprenditori in uno scontro che si è sviluppato su un terreno rivendicativo qualitativamente nuovo con profonde reazioni degli ambienti politici, economici e finanziari, e di tutta l'opinione pubblica.

L'asprezza dello scontro, la distorsione polemica del-

le posizioni delle parti, e in particolare di quella sindacale, il tentativo di operare facili speculazioni sulla vicenda non hanno consentito quella trasparenza e quell'approfondimento dei termini delle vertenze nel loro sviluppo che l'importanza degli interessi in causa avrebbe richiesto.

Ad esempio non è stato dato il dovuto rilievo alla conferenza economica organizzata dai sindacati metalmeccanici attorno alla vertenza FIAT, nella quale, sulla base dell'analisi delle contraddizioni dello sviluppo economico degli anni sessanta si sono evidenziati i legami tra le richieste sindacali e l'adozione di una nuova politica industriale diretta soprattutto all'espansione dell'occupazione nel Mezzogiorno. L'iniziativa delle federazioni metalmeccaniche di analizzare i nessi tra politica rivendicativa aziendale, anche nei suoi aspetti più innovativi, e lo sviluppo economico-sociale generale è stata tanto più importante perché il dibattito ha investito i delegati di fabbrica e i quadri sindacali di base, trasferendo questi grossi problemi dell'interdipendenza tra le relazioni industriali e la politica economica dalle elaborazioni teoriche degli esperti « addetti » nel vivo del processo rivendicativo e della lotta.

Sempre in ordine al clima in cui si sono sviluppate le vertenze, non si può non rilevare come il protrarsi delle lotte sindacali abbia determinato momenti di forte tensione in cui lo sforzo dei lavoratori di fare quadrato attraverso il picchetaggio, il ricorso a forme di sciopero particolarmente incisive si è scontrato con la reazione violenta degli imprenditori che si è manifestata spesso con provvedimenti di rappresaglia (licenziamenti, sospensioni, trasferimenti, ecc.) e con denunce penali a cui in taluni casi ha fatto seguito l'arresto di lavoratori e sindacalisti.

Il quadro dei rapporti sindacali denuncia un netto peggioramento in questo senso, e ciò è da ricollegarsi sia al tipo di rivendicazioni e anche di lotte sindacali

portato avanti sia al cambiamento del clima politico generale nel quale il sindacato è passato gradualmente dalla posizione di « enfant gaté » a quello di imputato principale nel processo alle difficoltà politiche ed economiche che attraversa il Paese.

L'atteggiamento degli imprenditori non ha ancora assunto i caratteri della repressione aperta e generalizzata del movimento rivendicativo, preferendo procedere per gradi e con una certa elasticità e coprendo adeguatamente le proprie iniziative con un intenso fuoco di sbarramento sulla stampa e accusando apertamente soprattutto i gruppi extrasindacali; ma questa accusa discredita implicitamente il sindacato perché dimostrerebbe la sua incapacità di guida politica e di controllo della spinta rivendicativa.

2.2. Principali risultati.

Il tentativo di classificare la copiosa produzione di accordi aziendali secondo i loro contenuti si presenta assai arduo e corre il grave rischio di essere non solo schematico ma anche sommario e inesatto stante anche la difficoltà di cogliere interamente e fedelmente il fenomeno della contrattazione aziendale nella sua complessità, nella sua dinamica, e nella sua stretta aderenza alle differenziate situazioni.

La stessa ampiezza e varietà di materie e problemi regolati in molti accordi aziendali, in particolare in quelli riguardanti grandi complessi ed aziende industriali, rendono scarsamente significativo un tale tipo di classificazione.

Pur consapevoli di tali limiti, si possono individuare secondo i contenuti, tre tipi di accordi:

— accordi che incidono su taluni aspetti essenziali dell'organizzazione del lavoro e che modificano le condizioni della prestazione dei lavoratori creando anche nuove forme di rappresentanza in azienda e nuove possibilità di intervento;

— accordi tesi a difendere i livelli e la continuità dell'occupazione di fronte alle minacce di licenziamento, di sospensioni e riduzioni di orario, al ricorso agli appalti e al lavoro a domicilio, ecc.

— accordi diretti unicamente a conseguire miglioramenti salariali attraverso l'aumento dei minimi, del premio di produzione, la 14^a mensilità, le indennità *una tantum*, ecc.

Occorre subito chiarire che le rivendicazioni economiche sono presenti in tutte le vertenze aziendali e che quest'ultimo raggruppamento comprende quegli accordi aziendali che prevedono soltanto aumenti salariali e che, pur interessando soprattutto le piccole e medie aziende, talora riguardano anche grandi complessi.

La molla alle rivendicazioni salariali a livello di azienda è offerta soprattutto dal continuo rialzo dei prezzi le cui conseguenze sul costo della vita e sul potere di acquisto dei salari vanno ben oltre i risultati registrati dalle statistiche ufficiali. È in atto una specie di « escalation » dei prezzi al consumo le cui cause sono in parte da ricercarsi su fattori generali di natura interna e internazionale, ma in notevole misura sono anche imputabili a fattori di rendita parassitaria, di intermediazione inutile e di manovra speculativa che si inseriscono agevolmente anche se pretestuosamente nella spirale in atto e che colpiscono soprattutto le zone ad alta concentrazione industriale ed urbana.

Si è creato un clima tale per cui grandi aziende, come la FIAT, l'Alfa Romeo, l'Innocenti, trasferiscono immediatamente sui prezzi di vendita dei prodotti gli aumenti di costo derivanti da accordi sindacali i cui oneri sono gradualmente e comunque non retroattivi. E ciò per ben due volte: all'indomani del rinnovo del contratto nazionale e subito dopo la definizione della recente vertenza aziendale. Pertanto il ritocco delle retribuzioni di base (aumenti che vanno da 5-10 lire orarie a 30-40 lire), l'aumento del premio di produzione, la 14^a men-

silità (introdotta quasi sempre gradualmente) costituiscono prevalentemente un tentativo di difesa del potere d'acquisto dei salari.

Gli aspetti più interessanti della contrattazione aziendale sono tuttavia quelli che toccano aspetti essenziali dell'organizzazione aziendale, quali i cottimi, il lavoro a catena e in linea, le qualifiche, l'ambiente di lavoro, l'orario e che realizzano il riconoscimento delle nuove rappresentanze articolate di fabbrica aventi il preciso compito di esercitare un controllo permanente e capillare sulle condizioni di lavoro. Su questi contenuti si trovano impegnati quasi tutti gli accordi aziendali stipulati con le grandi aziende, a cominciare dalla FIAT.

2.3. Cottimi.

Sul cottimo l'obiettivo dei sindacati di pervenire al superamento di tale forma di organizzazione del lavoro con la stabilizzazione dei guadagni relativi e il loro assorbimento nella paga base continua ad incontrare forti resistenze, anche se non mancano i casi di realizzazione piena dell'obiettivo come l'accordo del gruppo « Nuovo Pignone » nel quale si affida « il più efficace perseguimento degli effetti produttivi... a nuove strumentazioni pratiche di rapporti sul lavoro capaci di dar vita a nuove soluzioni di organizzazione del lavoro volte ad assicurare nel continuo rinnovamento dei processi organizzativi e nel miglioramento delle condizioni di lavoro il necessario consenso al processo produttivo grazie alla garanzia che quelle soluzioni stesse rappresentano, e su cui peraltro risultano fondate, del pieno rispetto delle distinte autonomie, quella imprenditoriale e quella sindacale ».

Ma l'obiettivo del superamento del cottimo è presente, in numerosi altri accordi (Beretta, gruppo Block, gruppo Cogne, FIAT ecc.) anche se essi realizzano al momento soluzioni di avvio: stabilizzazione parziale dei

guadagni, abolizione del cottimo nelle lavorazioni nocive, abbassamento della curva di incentivazione ecc.

Nell'accordo FIAT per i cottimi è prevista una nuova regolamentazione organica in cui l'aspetto più innovativo è rappresentato dalla costituzione dei comitati cottimi « in numero di 60 per linee, gruppi di officine, officine o piccoli stabilimenti (con un minimo di 1.000 dipendenti in rapporto a ciascun comitato, quando lo stabilimento non abbia un numero minore di addetti). « Ciascuno di essi sarà composto di 6 rappresentanti sindacali delle tre organizzazioni firmatarie che fruiranno per lo svolgimento della loro attività di adeguati permessi retribuiti e delle prerogative previste dallo Statuto dei lavoratori, oltrech  dai contratti, e potranno avvalersi anche di esperti, sempre di designazione sindacale.

I comitati cottimi hanno il diritto di discutere e contestare i tempi e i carichi di lavoro in ogni fase sulla base delle comunicazioni preventive e analitiche (tempo effettivo, produzione oraria, tempi macchina, mezzi di lavoro impiegati ecc.), che l'azienda ha l'obbligo di fornire e degli accertamenti che i comitati medesimi hanno il diritto di svolgere. Si tratta di un'area di intervento quanto mai ampia che dovrebbe consentire ad un organismo abbastanza capillare come i comitati cottimi di intervenire efficacemente e tempestivamente a tutela dei lavoratori, anche se ovviamente, come   stato unanimemente rilevato, il risultato dell'accordo dipende dall'efficienza politico-sindacale e tecnica dei nuovi organismi.

2.4. Lavorazioni a catena o in linea.

I problemi relativi alle lavorazioni a catena o in linea hanno costituito il centro delle polemiche antisindacali, quelle che hanno accusato il sindacato di voler inventare « un nuovo modo di costruire l'automobile ».

In effetti la intollerabile condizione dei lavoratori

alle linee e alle catene, dove la parcellizzazione del lavoro e i ritmi generano gravi conseguenze sulla salute psico-fisica, non ha potuto essere disconosciuta neppure dalle stesse aziende interessate, anche se ci si è trincerati dietro l'omogeneità delle tecnologie anche a scala internazionale e le esigenze di competitività sul piano dei costi.

L'esigenza comunque di un « esame dei problemi della ricomposizione delle fasi e di altri aspetti della prestazione di lavoro in rapporto con l'avviamento di nuove linee e del rifacimento di linee già in funzione » (accordo FIAT) è stata recepita in molti accordi, anche con la creazione di commissioni sindacali destinate a studiare specificamente i problemi di nuovi sistemi tecnico-organizzativi.

In diversi accordi il problema è stato affrontato per l'immediato in varie maniere ma soprattutto si è cercato di alleviare la condizione dei lavoratori, aumentando le pause (numero e durata), riducendo i livelli di saturazione, e perciò aumentando i rimpiazzi e quindi gli organici.

2.5. Qualifiche.

Il tema delle qualifiche è stato al centro di molte grandi vertenze aziendali anche se i risultati conseguiti confrontati con le rivendicazioni avanzate rivelano spesso elementi di debolezza qualitativa. Ma la complessità della materia, le stesse difficoltà dei sindacati ad elaborare linee rivendicative chiare ed obiettivi concreti e mobilitanti, il miraggio di risultati salariali immediati anche per questa via spiegano indubbiamente il procedere faticoso del movimento rivendicativo in questo campo.

Non mancano tuttavia risultati di notevole rilievo e perfettamente coerenti con gli obiettivi di fondo, consistenti da un lato nel rivalutare il patrimonio professio-

nale del lavoratore attraverso la ricomposizione e l'arricchimento delle mansioni a cui è adibito e quindi modificando radicalmente le tendenze alla parcellizzazione e alla dequalificazione del lavoro, e dall'altro nel garantire una carriera professionale anche attraverso adeguati processi di riqualificazione e di promozione sul lavoro.

Certamente questi principi non si esauriscono nella loro consacrazione in un accordo, ma presuppongono un intervento diretto e permanente del sindacato nei problemi dell'organizzazione del lavoro, come del resto si prevede in molti casi, e in particolare nell'accordo del gruppo « Nuovo Pignone », in quello della « Terni » e in quello della « Selenia ». I tre accordi citati si segnalano in particolare per l'impegno delle aziende ad adottare sistematici programmi di addestramento e di formazione sul lavoro in stretto collegamento con le rappresentanze sindacali.

Per quanto riguarda la costruzione delle nuove classificazioni i criteri emergenti sono:

- il superamento delle paghe di classe;
- la riduzione del numero delle categorie e dei differenziali retributivi;
- l'eliminazione delle categorie inferiori sia del gruppo operai che di quello impiegati o il loro utilizzo temporaneo per l'inserimento del lavoratore in azienda (cosidette categorie di parcheggio);
- l'avanzamento di qualifiche di consistenti aliquote di lavoratori;
- in taluni casi (Pignone, Dalmine, ecc.) la costruzione di un'unica classificazione operai e impiegati con l'attuazione di « un sistema veramente aperto il cui funzionamento è affidato all'accertamento consensuale sul piano sindacale del valore comparativo dei requisiti professionali di ciascun lavoratore » (accordo Nuovo Pignone).

2.6. Parità normativa operai-impiegati.

Un altro aspetto di rilievo, collegato a quello della classificazione, è costituito dagli obiettivi di parità normativa tra operai e impiegati e che riguardano i trattamenti di malattia e infortunio e le ferie. Per i primi due istituti la parificazione dei trattamenti è completa e talora si anticipano le scadenze previste dai contratti nazionali (accordo gruppo Block), per le ferie invece la parità viene perseguita soprattutto per la durata minima (accordo CEAT), anche se non mancano casi di parità totale (accordo Nuovo Pignone). Sempre nell'ambito della parità normativa è da considerare la mensilizzazione del salario, anche se spesso esso si riduce a poco più di una modalità di corresponsione della paga.

In taluni accordi (Nuovo Pignone) la parità normativa è stata parzialmente applicata anche per l'istituto degli aumenti periodici di anzianità che costituisce uno dei punti cruciali del processo di parificazione anche per l'onere che comporta.

2.7. Ambiente di lavoro.

I problemi dell'ambiente di lavoro costituiscono senz'altro una delle materie più frequenti e più organicamente regolate dagli accordi aziendali i quali risentono del grande interesse verso i problemi di tutela della salute in generale, sui quali si concentra l'attenzione non soltanto degli ambienti scientifici e qualificati ma anche di larghi strati dell'opinione pubblica.

L'eliminazione dei fattori di nocività e di rischio è al centro delle rivendicazioni e viene perseguita attraverso controlli sistematici dell'ambiente per i quali vengono costituiti appositi comitati di stabilimento, abilitati a fare i necessari accertamenti ed analisi con l'ausilio di enti specializzati (cliniche di medicina del lavoro, istituti specializzati ecc.). Tale regolamentazione è pre-

sente in tutti i più importanti accordi stipulati (FIAT, Zanussi, Perugia, Terni, ecc.).

Il controllo della salute dei lavoratori, riferito sia ai dati ambientali sia a quelli concernenti le persone dei lavoratori, costituisce un obiettivo assai impegnativo e che travalica la singola azienda, presupponendo una valida organizzazione sanitaria generale particolarmente per quanto riguarda la medicina preventiva. In talune regioni, in verità, le lotte dei lavoratori in questa direzione sono state assecondate dallo sforzo degli enti locali per riorganizzare i loro servizi e metterli a disposizione anche per il controllo delle condizioni sanitarie sui posti di lavoro. Tuttavia non si può non rilevare come l'obiettivo sindacale di eliminare i fattori di nocività e di rischio nelle fabbriche non possa essere disgiunto da quello della riforma del sistema sanitario e come tale collegamento non sia un mero nesso logico ma una condizione « *sine qua non* » per conseguire risultati concreti nella fabbrica e nella società.

All'innovazione nei contenuti rivendicativi, corrisponde un parallelo rinnovamento nei modi e negli strumenti di presenza del sindacato in azienda, in connessione anche allo sviluppo del processo unitario che in concreto finora s'è realizzato soprattutto a livello di fabbrica.

La trattazione di problemi importanti dell'organizzazione del lavoro, come i cottimi, le linee, le qualifiche, l'ambiente, ecc., ha portato alla creazione di comitati sindacali permanenti destinati a studiare i problemi e a trattarne le soluzioni con l'azienda sia a livello di stabilimento che di reparto, officina, linea, squadra ecc.

In molti casi il riconoscimento dei nuovi organismi unitari avviene in questa forma indiretta, come alla FIAT, ma in molti altri gli accordi attribuiscono la rappresentanza globale dei lavoratori dell'azienda al Consiglio di fabbrica e per i singoli reparti ai delegati, garantendo loro i necessari diritti (libertà di movimento, permessi retribuiti e non, tutela contro il trasferimento e il

licenziamento ecc.) come al Nuovo Pignone, nel gruppo « Cogne », nel gruppo Block, alla CEAT, all'A.T.B. e alla Beretta di Brescia, alla Perugina ecc.

2.8. Orari di lavoro e occupazione.

Il problema dell'orario di lavoro costituisce uno degli aspetti più complessi e delicati del movimento rivendicativo poiché non investe soltanto la durata della prestazione, ma in collegamento con i ritmi e gli organici, influenza i livelli di occupazione e la loro distribuzione settoriale e territoriale.

L'applicazione delle riduzioni di orario, previste dai contratti nazionali, incontra serie difficoltà da parte delle aziende e comunque non ha generato gli effetti sperati sull'occupazione che è rimasta stazionaria anche nelle grandi aziende dove l'azione sindacale è stata più vigile e pressante.

In effetti subito dopo la stipula dei grandi contratti dell'autunno 1969 le aziende non soltanto hanno operato intensi processi di riorganizzazione interna basati prevalentemente sull'intensificazione dei ritmi per neutralizzare gli effetti delle riduzioni di orario sugli organici, ma hanno addirittura cercato di sottrarsi ai vincoli del controllo sindacale frantumando il processo produttivo con il ricorso agli appalti di singole fasi, al lavoro a domicilio, ai contratti a termine che oltre a dividere il fronte dei lavoratori all'interno della fabbrica indeboliscono e rompono l'unità del mercato del lavoro sul piano generale.

In conseguenza di ciò la lotta sindacale si è allargata in molte grandi aziende dai temi dell'orario a quella dei contratti a termine, degli appalti, e del lavoro a domicilio, conseguendo risultati di notevole rilievo all'Italcantieri, alla SIR e in altre aziende petrolchimiche, alla Philco, ecc. Il ricorso agli appalti, che sembrava essersi sensibilmente ridimensionato dopo l'entrata in

vigore della legge del 1960, ha manifestato negli ultimi anni preoccupanti tendenze all'espansione in molti settori industriali e dei servizi (industria chimica e petrolchimica, petrolifera, edilizia, cantieristica, elettricità, telefoni, ferrovie, ecc.) e ha indotto le Confederazioni ad affrontare il problema sul piano generale per assumere all'inizio dell'autunno iniziative concrete e coordinate ai vari livelli.

Ma i problemi dell'occupazione si sono aggravati negli ultimi mesi poiché non soltanto non si è registrata la necessaria espansione, ma si manifestano sintomi diffusi di contrazione con licenziamenti, riduzioni di orario, sospensioni dal lavoro ecc. Per avere un'idea delle dimensioni dei fenomeni di disoccupazione parziale si ritiene utile riportare una tabella relativa ai dati più recenti a disposizione sull'intervento della Cassa integrazione guadagni che, come è noto, reintegra parzialmente il salario degli operai dell'industria per le ore perdute per sospensioni e riduzioni di orario.

La globalità dei dati riportati non consente una disaggregazione in relazione alle cause delle sospensioni e delle riduzioni che consentirebbe una diagnosi più esatta della situazione. Occorrerebbe infatti anzitutto scorporare le ore di integrazione dovute a temporanee « serate » di stabilimenti e reparti per ragioni attribuite dalle direzioni aziendali a scioperi che hanno determinato l'interruzione del processo produttivo per altri lavoratori. A questo proposito non si può non rilevare il facile ricorso a questa misura soprattutto nelle fasi più dure delle lotte sindacali, utilizzata dalle aziende come deterrente contro i lavoratori e come strumento di divisione al loro interno.

Inoltre sarebbe opportuno isolare gli interventi dovuti a processi di ristrutturazione e riorganizzazione di aziende pienamente efficienti, trattandosi di fenomeni fisiologici e pertanto non allarmanti. In ordine a queste situazioni, occorre segnalare taluni importanti accordi

INTERVENTO CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI
(ore autorizzate nel periodo gennaio-maggio 1970 e 1971)

Classi di attività economica	Intervento ordinario		Intervento straordinario		Totale	
	1970	1971	1970	1971	1970	1971
Attività economiche con- nesse con l'agricolt.	20.024	63.977	—	22.918	20.024	86.895
Estrazioni minerali . .	317.926	426.027	—	2.741	317.026	428.768
Legno	119.861	337.819	—	5.546	119.861	343.365
Alimentari	619.344	794.547	91.289	226.497	710.633	1.021.044
Metallurgiche	276.090	790.607	3.561	1.029.390	279.651	1.819.997
Meccaniche	1.299.295	7.544.793	145.141	1.569.099	1.444.336	9.113.892
Tessili	828.685	8.712.790	91.052	6.833.943	919.737	15.546.733
Vestiarlo abbigliamento .	1.367.229	3.803.220	151.580	1.094.515	1.518.809	4.897.735
Chimiche	199.466	691.184	18.473	232.579	217.939	923.763
Pelli e cuoio	255.009	580.968	—	64.897	255.009	635.865
Trasformazioni minerali	227.507	1.186.472	69.123	294.562	296.630	1.481.034
Carta e poligrafiche .	216.090	910.086	109.670	178.182	325.760	1.088.268
Edilizia *	183.860	167.691	118.041	36.944	301.901	204.635
Energia elettrica, gas .	4.159	12.688	—	—	4.159	12.688
Trasporti e comunicaz.	33.474	51.624	—	—	33.474	51.624
Varie	653.033	3.056.255	25.102	2.428.261	678.195	5.484.516
Tabacchicoltura	—	—	948.062	273.797	948.062	273.797
TOTALE	6.620.022	29.130.748	1.771.154	14.283.871	8.391.176	43.414.619

Fonte: INPS, servizio statistico e attuariale.

* L'intervento preponderante nell'edilizia avviene attraverso una gestione speciale che ha autorizzato nel periodo in esame rispettivamente 34.841.891 nel 1970 e 53.812.396 nel 1971.

(Zanussi, SAVA, SIR ecc.) nei quali vi è l'impegno delle aziende alla garanzia dei livelli di occupazione e in taluni casi con la stabilità del posto si garantisce anche la continuità del salario in caso di sospensione e riduzione di orario (Zanussi).

Accanto ai suddetti fattori di pressione sull'occupazione, ve ne sono altri di vera e propria crisi assai allarmanti perché investono interi settori (tessili, abbigliamento, edilizia) e colpiscono soprattutto le aziende del Centro-Sud nel tipo tradizionale di industria presente, le piccole e medie imprese.

Senza voler evocare lo spettro di una crisi strutturale dell'industria e quella conseguente di una lunga recessione, agitato da molti e talora per ragioni di comodo, la crisi occupazionale manifesta sintomi inquietanti e gli stessi lavoratori lo hanno percepito ricorrendo a lotte di settore (tessili e abbigliamento, edili) e a scioperi provinciali (Roma, Pistoia, Livorno ed altre province).

La mobilitazione dei lavoratori è stata pronta; in taluni casi si è ricorso anche all'occupazione dimostrativa di singole aziende (tessili) e a grandi manifestazioni unitarie come a Roma. Ma basta la lotta generica per l'occupazione e per l'industria per superare la crisi che rischia di risucchiare il movimento rivendicativo sprigionatosi in questi anni? L'esperienza delle crisi degli anni cinquanta e soprattutto il quadro politico generale inducono a ritenerla una risposta sbagliata ai problemi attuali.

La strada obbligata per il sindacato, anche nella presente situazione e per i problemi dell'occupazione, sembra collocarsi sul binario dell'azione contrattuale, qualificando maggiormente livelli e contenuti delle rivendicazioni, e di un'iniziativa sul piano della politica economico-sociale capace di saldare anche nelle attuali difficoltà le riforme sociali sul tappeto e lo sviluppo della domanda interna e degli investimenti.

Il documento dei comitati esecutivi unitari delle tre Confederazioni sui problemi del Mezzogiorno indica chiaramente questo binario come linea di sviluppo dell'impegno sindacale. Occorre forse ricordare più strettamente problemi e obiettivi di medio e lungo periodo con quelli immediati, e realizzare tempestivamente un'iniziativa adeguata sia nei confronti della classe imprenditoriale che di quella politica.

Sembra proprio che i sindacati e i lavoratori che hanno esercitato un ruolo determinante in questi anni nella rottura dei vecchi equilibri sociali, economici e politici, di fronte alla volontà di rivalsa o al meglio di abdica-

zione della classe imprenditoriale e alla mancanza di idee e di volontà, oltreché all'inefficienza, della classe politica, debbano assumere in questa delicata situazione, gran parte dell'onere di ricostituire nuovi e più avanzati equilibri strutturali sul piano economico-sociale.



A. Saliola - *Fermi così! (Il cinque delle cinque)*, 1971 (150×150)

le relazioni contrattuali in europa

A cura di Mario Sepi

1. *Dibattito sulle strategie sindacali.*

- 1.1. La Conferenza Economica mondiale della CISL internazionale.
- 1.2. Costituzione della Federazione Europea dei Metalmeccanici
- 1.3. I sindacati ed il processo di integrazione europea.

2. *Rapporti sindacati-governi.*

- 2.1. I sindacati britannici e la politica governativa.
- 2.2. I sindacati francesi e la politica economica.

3. *Legislazione.*

- 3.1. Francia: una corte per le vertenze sindacali.

4. *Rapporti con gli imprenditori.*

- 4.1. Francia: crepuscolo dei contratti di progresso.
- 4.2. Germania: la tensione si attenua.
- 4.3. Svezia: evitata la tempesta.

1. Dibattito sulle strategie sindacali.

1.1. *La Conferenza Economica mondiale della CISL internazionale.*

L'inflazione, le società multinazionali ed i problemi dei paesi in via di sviluppo sono indubbiamente tre temi cruciali per il movimento sindacale internazionale. La necessità di approfondire su di essi la riflessione e il dibattito tra tutte le organizzazioni affiliate ha indotto la CISL internazionale a porli al centro della sua Conferenza economica che si è tenuta dal 24 al 26 giugno a Ginevra.

Per altro il progressivo attenuarsi dell'antagonismo tra i blocchi, lo scadimento della disputa ideologica strumentale che ne era la conseguenza sul piano delle relazioni tra le due grandi centrali internazionali (la CISL internazionale cui aderiscono la maggior parte delle centrali del mondo occidentale e la F.S.M. formata in maniera preponderante dalle centrali dei paesi socialisti), e l'incapacità d'altra parte di queste ultime di trovare i metodi e i mezzi per contrapporsi ai fenomeni della internazionalizzazione dell'economia, hanno indubbiamente rivelato la necessità di un profondo rinnovamento delle strutture internazionali, ormai invecchiate, del movimento sindacale.

In questo quadro si avverte sempre più l'urgenza di uno sforzo di ripensamento critico che può costituire la base su cui effettuare l'opera di rinnovamento. La Conferenza della CISL promossa nel momento in cui il segretario generale, l'olandese Buiter, annunciava le sue dimissioni, mentre si cominciavano ad intravedere le linee concrete di realizzazione di una conferenza sindacale europea tra organizzazioni sindacali dei paesi socialisti e di quelli occidentali e dopo che a Serajevo un'organizzazione non affiliata alle due internazionali era riuscita a promuovere una Tavola rotonda sulle par-

tecipazioni a cui avevano partecipato tutti i principali sindacati europei non poteva assumere il significato di un rafforzamento della CISL Internazionale, quanto esprimere invece un'esigenza di rinnovamento delle strutture e dell'azione internazionale dei sindacati.

Per quanto riguarda il problema dell'inflazione vi era stato all'inizio dell'anno una presa di posizione dell'OCSE in cui per quanto « nuancée » riemergeva l'idea che una politica di stabilizzazione dei prezzi non era possibile che con un certo tasso di disoccupazione. Il compito principale del relatore su questo tema, Odhner capo dell'ufficio economico della L.O. svedese, era perciò quello di dare una risposta a questa presa di posizione.

Per Odhner l'accusa dei governi e delle organizzazioni internazionali ai sindacati di essere all'origine della inflazione attraverso la loro politica salariale ed alla espansione della domanda che determinano, non è giustificata. Sono invece la prassi amministrativa nella fissazione dei prezzi da parte delle grandi imprese nazionali e multinazionali, differenti tassi di aumento della produttività tra i diversi settori dell'economia e la mancanza di elasticità delle sue strutture ad essere alla base dell'aumento dei prezzi.

Così impostata l'analisi del problema, il discorso non poteva non concludersi con la richiesta di una politica attiva della mano d'opera capace di dare a quest'ultima la elasticità necessaria per adeguarsi ai mutamenti produttivi. Come si vede l'esperienza del suo paese ha fortemente influito sulla impostazione data dal relatore a questo tema, cosa che non poteva non trovare ampi consensi tra organizzazioni che nella stragrande maggioranza si ispirano al modello socialdemocratico scandinavo. La relazione ha peraltro avuto il merito di respingere le tesi dell'OCSE non tanto sulla base di argomentazioni economiche, ma soprattutto partendo dall'assunto che il pieno impiego resta uno degli obiettivi fonda-

mentali di una società e non può perciò essere subordinato alla stabilità dei prezzi.

Sul secondo tema, le società multinazionali, la conferenza ha chiesto alle organizzazioni affiliate di fare in modo che i rispettivi governi attuino una serie di misure per controllare le società stesse ed affinché queste ultime adottino procedure più avanzate nei rapporti con i sindacati e che diano garanzie in caso di fusioni e di concentrazioni.

Le organizzazioni sindacali da parte loro dovrebbero riaffermare la loro cooperazione al fine di giungere ad un coordinamento internazionale della contrattazione.

È mancata però un'analisi approfondita della struttura del potere economico a livello internazionale e soprattutto una valutazione critica sulla importanza delle linee di politica economica dei vari governi nazionali nei confronti del quadro mondiale in cui agiscono questi colossi economici.

Sul terzo tema, i paesi in via di sviluppo, la conferenza ha lanciato un appello ai paesi ricchi di rispettare gli impegni assunti e di mettere in atto una politica elastica della mano d'opera che permetta mutamenti strutturali e trasferimenti di settori produttivi ai paesi sfavoriti.

Soprattutto nei primi due temi ma anche in quest'ultimo sembra di dedurre dalla grande maggioranza degli interventi e dai documenti conclusivi, che la Conferenza sebbene sia stata fortemente voluta dai paesi poveri, ha favorito nel suo svolgimento il dibattito sui problemi dei paesi industrializzati.

Tutto ciò non si discosta molto dalle linee fin qui seguite dalla Centrale di Bruxelles, quello che c'è di nuovo è l'interesse ed i consensi crescenti che cominciano ad avere le tesi dei sindacati italiani esposte in questa sede dai rappresentanti della CISL. In particolare molti interventi hanno fatto riferimento alla lotta agli aumenti dei prezzi attraverso la politica delle riforme

con l'eliminazione delle rendite e con il trasferimento di risorse dai consumi privati al rafforzamento delle infrastrutture, come anche all'esigenza di un potere autonomo dei sindacati nel quadro di una strategia unitaria a livello internazionale da contrapporre a quella dei grandi trusts.

1.2. Costituzione della Federazione Europea dei Metalmeccanici.

Questa esigenza di rinnovamento e di apertura si è trasferita da Ginevra a Bruxelles dove il 29 e 30 giugno si è tenuto il Congresso costitutivo della FEM (Federazione Europea dei metalmeccanici). Si trattava della trasformazione del Comitato dei Metalmeccanici aderente alla CESL in una vera e propria federazione europea.

Il Comitato di cui facevano parte all'inizio solo le federazioni aderenti alla CESL (Confederazione Europea dei Sindacati Liberi), si era dimostrato in genere sempre piuttosto aperto nei confronti delle organizzazioni che non ne facevano parte ed aveva già affiliato la FGM, la federazione metalmeccanica della CFDT.

Lo statuto della FEM, approvato alla unanimità dal Congresso, sancisce la piena sovranità della FEM stessa e l'apertura dell'organizzazione a tutti i sindacati europei che ne accettino i principi ispiratori, senza discriminazione alcuna, ciò che rappresenta un grosso successo dell'azione portata avanti dalla FIM, dalla UILM e dalla stessa FGM.

La clausola della maggioranza qualificata dei 2/3 (lettera *h*, punto 1, paragrafo 2 dello statuto), ha consentito inoltre alle delegazioni della FIM, UILM ed FGM da sole, di respingere il tentativo di fare entrare nella risoluzione finale quei più stretti legami con la FIOM internazionale e con la CESL che, dopo lunghe discussioni, erano stati esclusi dallo statuto.

Le difficoltà peraltro non mancheranno in futuro, poiché anche durante il Congresso si sono delineate due diverse maniere di concepire il sindacato, da una parte la IG Metal (Germania Occidentale) e la federazione della F.O. (francese), legate alle vecchie concezioni socialdemocratiche del tutto insufficienti nel vuoto di potere democratico che si è determinato nella Comunità, dall'altra le avanguardie più avanzate del sindacalismo europeo che si rifanno alle esperienze italiane e francesi. Il prevalere dell'una sull'altra tendenza avrà nei prossimi anni delle importanti conseguenze nei confronti delle altre categorie e della CESL stessa.

1.3. I sindacati ed il processo di integrazione europea.

Sui problemi posti alle organizzazioni sindacali dalla CEE e dal suo allargamento si sono avute una serie di indicazioni e di prese di posizione che non eliminano però tutte le incertezze e i punti oscuri esistenti. Il 2 luglio è apparso su « Le Monde » un articolo del segretario generale della CGT George Seguy in cui viene illustrata la politica internazionale della organizzazione transalpina. L'esposizione di Seguy non fornisce per la verità elementi nuovi sul tema dei rapporti con gli organi comunitari. Si limita solo a sostenere la validità della politica di incontri bilaterali portata avanti dalla sua organizzazione ed a rilevare la crescente importanza della dimensione internazionale dell'azione sindacale. Più interessante è invece il rifiuto della condizione posta dal DGB ad avere rapporti ufficiali con la CGT e cioè l'accettazione della filosofia del processo di integrazione comunitaria. Sia da parte tedesca che da parte francese ci sembra che si porti avanti un dialogo tra sordi, se è infatti assurdo da parte del DGB porre una condizione di tal genere, è anche vero che la CGT partecipa oggi a

tutti gli organi comunitari in cui è prevista la presenza sindacale. La diatriba sembra perciò puramente strumentale e risponde a strategie con un raggio d'azione ben più vasto dell'area comunitaria e complicate da elementi non esclusivamente sindacali.

Basata invece su considerazioni prettamente sindacali è la motivazione con cui il T.U.C. si oppone all'entrata della Gran Bretagna nella CEE. Infatti nonostante il pressante appello lanciato il 9 luglio dalla Confederazione Europea dei Sindacati Liberi (CESL) favorevole all'adesione del Regno Unito alla Comunità Europea la Commissione Economica del TUC, la centrale sindacale britannica, ha approvato il 14 luglio un documento contrario all'adesione della Gran Bretagna al MEC.

Il documento, la cui probabile approvazione da parte del Congresso di settembre significherà che il movimento sindacale britannico sarà schierato contro l'adesione, afferma che « le condizioni negoziate dal Governo non sono vantaggiose per il popolo britannico ». Il risultato dell'adesione, continua il documento del TUC « sarebbe disastroso per i lavoratori britannici in quanto avrebbe dannose conseguenze sul livello di occupazione e sul tenore di vita del Paese ».

In particolare si afferma che « il Libro bianco governativo dimostra che il Governo ha assunto un atteggiamento estremamente ottimistico sul costo, in termini di bilancia dei pagamenti, dell'adesione ».

Secondo la Commissione Economica del TUC nel 1980 il costo dell'adesione per la bilancia dei pagamenti non sarà di 460 milioni di sterline all'anno ma, molto più probabilmente, la cifra si avvicinerà ai 700 milioni di sterline.

« Esiste — continua il documento sindacale — in caso di adesione, un grave pericolo che l'economia britannica venga condannata ad una stagnazione a tempo indeterminato o, nel caso migliore, ad uno sviluppo rallentato ».

Anche altre due organizzazioni di categorie molto importanti aderenti al TUC hanno deciso di assumere un atteggiamento di opposizione. Il Transport and General Workers Union, riunito a congresso a Scarbrough, ha votato a stragrande maggioranza contro l'adesione britannica alla Comunità europea.

La risoluzione invita il TUC ed il Partito Laburista, a iniziare una vasta campagna di opposizione all'adesione britannica. La risoluzione afferma che il governo non può accettare l'adesione alla comunità senza una consultazione popolare. Il segretario generale del sindacato, Jack Jones, ha commentato che quasi certamente il congresso straordinario del Partito Laburista adotterà una linea simile.

Il sindacato dei Minatori britannici, riunito a congresso ad Aberdeen in Scozia ha deciso a grande maggioranza di opporsi all'adesione della Gran Bretagna alla Comunità europea. Questo significa che all'annuale conferenza autunnale della Trade Unions ed a quella Laburista il sindacato dei minatori porterà i suoi 350 mila voti nel campo degli oppositori all'adesione.

Molto più articolata e più « politica » sembra dover essere la risposta del movimento sindacale italiano impegnato nel processo unitario ed in una tematica di riforme e di politica economica generale che non può isolare dal contesto europeo. Malgrado le diverse esperienze ed impostazioni che hanno caratterizzato le tre organizzazioni su questi problemi, non sembra che esistano grossi motivi di dissenso, questa è almeno l'impressione che si è potuto trarre dal convegno unitario organizzato dagli Uffici internazionali della CGIL, CISL e UIL che si è tenuto a Roma il 21 e 22 giugno, ed in cui si sono dibattuti i problemi di una proiezione di strategie sindacali unitarie nella dimensione della CEE.

Tra i temi sottoposti alle cosiddette sperimentazioni unitarie si erano di fatto trascurati questi problemi che vanno al di là delle frontiere nazionali, ma che in effetti

assumono un peso sempre maggiore sui fatti economico-politici anche del nostro paese.

Dato che lo sviluppo delle lotte delle organizzazioni sindacali italiane intende non già limitarsi ad una mera risposta agli effetti di certe scelte di politica economica, ma influenzare e condizionare queste scelte al fine di invertire l'attuale tendenza di sviluppo capitalista sfavorevole ai lavoratori, era quanto mai necessario ed urgente affrontare questo discorso per non lasciare margini di recupero e linee di ritirata troppo facili per i dirigenti politici e gli imprenditori.

Di qui l'esigenza di prolungare nella dimensione europea l'azione sindacale per preparare una linea politica alternativa alle tendenze di sviluppo attuali, dove però si scontra contro gravi ostacoli. È un fatto che a livello comunitario, come si rileva nel documento unitario, sulla cui base si è svolto il convegno, il potere negoziale del movimento sindacale è di molto inferiore all'influenza che le organizzazioni dei lavoratori si sono conquistate nei vari paesi. Il quadro istituzionale comunitario non offre inoltre che garanzie molto discutibili di democraticità dei processi decisionali. Il centro di gravità delle istituzioni comunitarie è ancora il Consiglio dei ministri, che delibera a porte chiuse e su cui ben difficilmente i parlamentari nazionali riescono ad esercitare un controllo efficace.

Questo grave limite di democrazia si rivela quanto mai favorevole alle iniziative dei gruppi di pressione capitalistici, mentre è un grosso handicap per le strategie sindacali.

Esiste poi il problema dei mezzi, dei metodi e delle alleanze da realizzare per dare credibilità ad una proposta sindacale di questo tipo, problema che ripropone questioni di affiliazione internazionale, di difficile soluzione in questa fase del processo di unificazione.

Per superare queste difficoltà — almeno così si sono espressi i partecipanti al Convegno — bisogna indivi-

duare attraverso un dibattito per quanto possibile esteso ed articolato all'interno del movimento operaio le linee di una strategia su cui confrontarsi con le altre organizzazioni europee e su cui chiedere l'impegno di lotta dei lavoratori.

Si è perciò deciso di indire una serie di convegni regionali e di pubblicare gli atti del Convegno per lanciare questo dibattito.

2. Rapporti sindacati-governi.

2.1. I sindacati britannici e la politica governativa.

Una minaccia di « guerra totale » contro il Governo e di agitazioni sindacali « senza precedenti » è stata formulata il 2 luglio a Londra dal Presidente del sindacato dei metalmeccanici britannici, Hugh Scanlon. Parlando ad una conferenza sul « Codice per i rapporti nell'industria » proposto dal governo e rivolgendosi al Ministro per l'occupazione, Robert Carr, Scanlon ha dichiarato che i sindacati, e in particolare i sindacati del settore metalmeccanico (circa 2 milioni di iscritti), intendono condurre una lotta senza quartiere contro il Governo per bloccare la legislazione sindacale.

Secondo Scanlon, i sindacati non vogliono favori dal Governo o dagli imprenditori, ma solo il riconoscimento della loro attività, ed ha aggiunto che « nulla di quanto è contenuto nel codice servirà a risolvere i problemi della industria, perché l'interferenza dello Stato nel settore industriale è non solo inutile ma disastrosa ». Scanlon ha concluso minacciando una « guerra totale » e « un'ondata di agitazioni industriali quale il paese non ha mai visto prima ».

Il Ministro Carr, nella sua replica, si è limitato a lanciare un appello al « buon senso » senza polemizzare con i sindacati.

Una settimana prima Clive Jenkins, segretario generale del sindacato degli impiegati amministrativi e dei tecnici veniva sconfitto con una votazione maggioritaria nel suo tentativo di mantenere l'iscrizione nei registri governativi previsti dalla legislazione sociale. Questa decisione è molto importante dato che la categoria è una delle meno combattive e quindi più inclini ad accettare la legislazione del governo, anche se non avrà effetti immediati visto che per cancellare l'iscrizione dai registri dell'amministrazione occorre un mutamento dello statuto del sindacato e perciò una nuova conferenza che non potrà tenersi prima del 1972. La decisione dovrebbe per altro incoraggiare i sindacati ancora incerti a seguire la direttiva decretata dal TUC di cancellare la iscrizione non appena entrerà in vigore la legge.

In particolare potrebbe indurre le categorie degli enti locali, dei bancari e degli ospedalieri a mutare il loro atteggiamento di disobbedienza nei confronti della centrale. In questa direzione si battono anche, oltre al sindacato di Scanlon, il TGWU (trasporti) di Jack Jones ed i minatori. I rapporti con il governo sono per altro pregiudicati in questo momento anche sui temi della politica economica. Il governo conservatore non riesce infatti a rilanciare la crescita economica e l'occupazione è diminuita nell'ultimo anno del 3,2%, mentre solo nei mesi di aprile, maggio e giugno i disoccupati sono aumentati del 12% facendo prevedere una cifra intorno al milione di disoccupati per l'autunno o l'inverno prossimi. Si può perciò prevedere che con molta probabilità la polemica tenderà ad acuirsi nei prossimi mesi intorno a questi due temi (legislazione e politica economica) e, come abbiamo rilevato, a proposito dell'entrata della Gran Bretagna nella CEE.

2.2. I sindacati francesi e la politica economica.

L'effervescenza della vita sindacale francese con i suoi conflitti ininterrotti continua a preoccupare un governo che per la sua composizione, per i suoi metodi e per la situazione economica del paese ritiene necessario un prolungato periodo di pace sociale. Di qui i richiami al « buon senso » e la campagna antisindacale di alcuni esponenti del governo e dello stesso presidente della Repubblica.

Il dialogo con i sindacati costituisce d'altro canto, all'interno della compagine governativa, un elemento dialettico dei più importanti. Così l'équipe di tecnocrati progressisti intorno al primo ministro Chaban Dalmas fa del dialogo con le forze sociali uno dei meriti del Governo, mentre il Ministro degli interni Marcellin adotta metodi repressivi nei confronti delle manifestazioni sindacali e la destra gollista reclama dal primo ministro maggiore fermezza. Così mentre da una parte si plaude al sistema di formazione permanente, dall'altra sia il Ministro delle finanze Giscard d'Estaing che lo stesso Pompidou sottolineano la necessità di un'azione sindacale meno decisa.

Per quanto riguarda il sistema di formazione permanente di cui abbiamo già parlato nel n. 1-1971 di *Economia e Lavoro*, i collaboratori di Chaban ne sottolineano i primi successi.

I lavoratori che hanno beneficiato di corsi di formazione sono passati dai 150.000 del 1968 ai 500.000 del 1970 e il governo si propone di arrivare a 2 milioni entro il 1975.

I sindacati, a parte alcune obiezioni di fondo sulla effettiva libertà di formazione, sembrano abbastanza soddisfatti. Alcune perplessità esistono a proposito dell'organo a cui affidare la gestione di questo sistema di formazione; secondo la CGT dovrebbero essere le stesse autorità scolastiche, mentre da parte di F.O. e della

CFDT si nutrono molti dubbi sulla possibilità delle vecchie strutture e della invecchiata mentalità degli insegnanti ad adeguarsi alle esigenze della formazione degli adulti.

Sull'altro fronte Giscard d'Estaing ha preso lo spunto da una manifestazione dei funzionari dello stato per esprimere le sue preoccupazioni di fronte all'aumento dei prezzi, la cui causa principale sarebbe, secondo il Ministro, l'aumento dei costi di lavoro. La « messa in guardia » al paese, come l'ha definita egli stesso, si basava sulla constatazione che se nel complesso la produzione aumentava secondo le previsioni, i consumi le avevano ampiamente superate (+6,1% rispetto ad una previsione del 5,1%) a danno degli investimenti e delle esportazioni, mentre anche l'aumento del costo della vita aveva superato di 1/3 le proiezioni governative (4,9 invece che il 3,7%). Il ministro dopo aver deplorato che il paese non era riuscito a trarre profitto convenientemente dalla svalutazione, chiedeva a tutti i francesi la moderazione nelle loro richieste salariali.

Molto più autorevolmente il 26 giugno Pompidou, in una intervista concessa alla televisione, ritornava su questo problema e con tono accademico spiegava ai francesi come la causa principale dell'aumento dei prezzi erano appunto gli aumenti salariali, o come si poteva capire dietro le parole, che per lo meno era questo l'unico elemento su cui il governo poteva agire. « Bisognerebbe far comprendere a tutti i salariati che un aumento del 5-6% dei salari con un aumento del costo della vita intorno al 2-3% è più favorevole di aumenti del 10% con incrementi del costo della vita dell'ordine del 5-6% ». Il fatto è che l'attuale compagine governativa non ha mai dimostrato nei fatti di essere capace di ottenere risultati probanti nei suoi piani di stabilizzazione economica.

Le reazioni dei sindacati sono state molto dure, sia perché il Presidente aveva evitato accuratamente di

prendere posizione su quella che è la rivendicazione principale dei lavoratori francesi e cioè la riforma del sistema pensionistico, sia per l'elogio incondizionato dato alla polizia, che aveva molte volte ecceduto nella sua attività repressiva. La CGT dichiarava che « il Presidente della Repubblica si è posto come difensore dell'ordine pubblico agitando ed accentuando la minaccia di repressione... i lavoratori hanno coscienza che è il governo che determina il clima di violenza e di repressione e non si faranno ingannare sul significato reale della sua politica ». Da parte sua la CFDT, in un comunicato della Segreteria, rilevava che « la contraddizione è evidente tra l'affermazione che esiste una politica governativa per migliorare la "qualità di vita" e il rifiuto di trattare sul problema della riforma delle pensioni ». Con questo tono, caratterizzato da aspre battute polemiche, il dialogo tra Governo e sindacati sarà ripreso senza dubbio dopo la pausa estiva.

3. Legislazione.

3.1. Francia: una corte per le vertenze sindacali.

Uno dei risultati del Maggio francese e dei successivi accordi di Grenelle è stato il riconoscimento dell'attività sindacale in fabbrica. L'applicazione dell'accordo è risultata però molto contrastata e difficile, anche perché in Francia solo raramente la magistratura ordinaria riesce a pronunciarsi su queste vertenze. Per queste ragioni le organizzazioni sindacali si sono sempre battute affinché venisse istituita una giurisdizione speciale competente sui problemi del lavoro. Il Ministro per gli affari sociali Foutanet aveva presentato nell'aprile del 1970 un progetto di legge che era stato criticato molto duramente dalle centrali sindacali.

Il progetto era costruito sulla base del riconoscimen-

to realizzato da una legge del dicembre 1968 della sezione sindacale di impresa. La CGT e la CFDT rimproveravano in particolare al progetto di legge di non prevedere la riassunzione dei delegati abusivamente licenziati e di minacciare alcune garanzie già in vigore.

Il ministero si rimise così a lavoro con la collaborazione, questa volta, di esperti sindacali e degli imprenditori ed alla fine di giugno era pronto un nuovo progetto di cui si cominciano a conoscere le grandi linee in attesa che la prossima sessione della Assemblée nazionale francese lo prenda in esame.

La nuova giurisdizione sociale sarà specializzata in diritto sindacale e strettamente legata ai vecchi organi arbitrali, i consigli dei « Prud'hommes » che hanno ancora molto prestigio tra i lavoratori ed il cui funzionamento dovrebbe essere rinnovato. Presieduta da un magistrato la nuova corte dovrebbe essere formata da « assessori » eletti in numero pari dagli imprenditori e dai lavoratori.

Le sanzioni pronunciate da queste corti sociali saranno molto più dure rispetto a quello che potevano applicare sia i Consigli dei « Prud'hommes » che i Tribunali ordinari. Ma la principale rivendicazione dei sindacati non sembra sia stata accettata. La sanzione della riassunzione del delegato abusivamente licenziato non è resa obbligatoria, ma è posta in alternativa con forti multe ed indennizzi, secondo il sistema applicato in Belgio.

Questo espediente, per arrivare ad un compromesso con gli interessi degli imprenditori, rischia di attirare contro la legge la opposizione sia dei sindacati che della controparte e sarà indubbiamente il punto più dibattuto nelle discussioni parlamentari.

4. Rapporti con gli imprenditori.

4.1. Francia: crepuscolo dei contratti di progresso.

Abbiamo già avuto modo di parlare delle tendenze morbide, all'interno della compagine governativa francese, nei confronti dei sindacati. Queste tendenze si pongono l'obiettivo di una attenuazione dei conflitti sociali. Uno degli espedienti messi in atto dal governo per realizzare questa sua intenzione è stato il lancio dei cosiddetti contratti di progresso nelle imprese pubbliche, di cui abbiamo già parlato nei numeri precedenti, e la cui caratteristica principale è quella di agganciare i salari ad un meccanismo automatico di aumento basato sul costo della vita e sugli incrementi di produttività. Uno dei più importanti di questi contratti era stato stipulato nel settore ferroviario ed è perciò con grande interesse che si è seguito in Francia la lotta dei ferrovieri esplosa ai primi di giugno e provocata dall'azione delle sezioni di base della CGT e della CFDT. L'agitazione non ha colto di sorpresa i sindacati che già da lungo tempo avevano messo in guardia il governo, facendosi interpreti del malcontento che le misure di razionalizzazione della rete ferroviaria con le sue conseguenze di trasferimenti improvvisi e di licenziamenti stavano determinando.

Dal 1966 56.000 posti di lavoro sono stati soppressi nel settore (15,7%), mentre il traffico è aumentato dell'8% e la produttività del 35%. Le due centrali CFDT e CGT, che rappresentano l'80% dei ferrovieri organizzati, al contrario dei sindacati autonomi e di F.O., hanno sostenuto lo sciopero ed hanno negoziato un accordo con la direzione. Da parte sua quest'ultima, appoggiata dalla stampa governativa e dagli esponenti dell'amministrazione, non ha risparmiato attacchi alle due centrali maggioritarie cui è stato rinfacciata l'intenzione di silurare un accordo sottoscritto all'inizio dell'anno. I sindacati hanno risposto che era loro intenzione la sola modifica

dell'accordo stesso in particolare su tre punti: un aumento del tasso di crescita dei salari che doveva scattare dell'1% soltanto in settembre, l'arresto dei licenziamenti per permettere una riduzione dell'orario e della quantità di lavoro (la settimana lavorativa è ancora di 42,30 ore), ed infine una specie di tredicesima uguale per tutti che avrebbe dovuto essere corrisposta prima delle vacanze e sostituire il premio di produzione, in cui il rapporto tra le qualifiche più basse e quelle più alte era di 1 a 50. Dopo due settimane di scioperi discontinui e locali riusciti bene solo nelle grandi città, il compromesso raggiunto ha lasciato la bocca amara a molti lavoratori. Il governo e la direzione si sono mostrati irremovibili e facendo leva sul malcontento dell'opinione pubblica di fronte all'interruzione di un servizio pubblico, sulla divisione dei sindacati ed infine facendo alcune concessioni, sono riusciti ad impedire una vera e propria prova di forza di carattere nazionale.

L'accordo raggiunto prevede l'anticipo dello scatto salariale dell'1% da settembre a luglio, una pausa nei licenziamenti fino al 30 settembre e l'accettazione da parte della direzione del principio dell'istituzione di un premio da corrispondersi prima delle vacanze « che potrebbe derivare da una risistemazione del premio di produzione ».

Le centrali sindacali CFDT e CGT e le federazioni rispettive avevano indubbiamente visto giusto, quando avevano espresso molte perplessità su una positiva conclusione della lotta, ma è certo che i problemi di insicurezza del posto di lavoro determinati dalle misure di razionalizzazione non sarebbero state risolte neanche se la piattaforma sindacale fosse stata accettata in blocco. Per risolvere il malcontento dei ferrovieri occorreva un negoziato ben più profondo ed avanzato, che forse sarebbe stato dannoso iniziare in un momento sfavorevole, ma di cui si riparerà sicuramente in autunno. Il problema nei suoi aspetti di carattere generale è

stato ben inquadrato, e non soltanto per la Francia, dalla segreteria della CFDT che in un comunicato rileva che « invece di porre le ferrovie in posizione di forza sul mercato dei trasporti, il sistema capitalista le costringe a correre i rischi di una concorrenza rovinosa, favorevole a determinati interessi, ma fonte di sperperi per la collettività ».

« Questo sciopero testimonia chiaramente che i lavoratori non vogliono subire passivamente le conseguenze delle trasformazioni che non tengono conto in primo luogo delle loro condizioni di vita e di lavoro ».

4.2. Germania: la tensione si attenua.

Avevamo parlato nel numero precedente delle tensioni sociali e dei contrasti che si intravedevano tra sindacati, imprenditori e governo. Le spinte inflazionistiche avevano infatti indotto il Ministro delle finanze e dell'economia Schiller a chiedere una politica salariale più moderata, per impedire che la crescita salariale superasse l'8,5%. I sindacati non si erano però impegnati riservandosi la libertà d'azione ed in alcuni contratti locali, i tessili avevano superato decisamente questa indicazione. Avevano però anche detto che la prova decisiva si sarebbe avuta con il contratto dei chimici.

Il contratto dei chimici era infatti scaduto alla fine di marzo e le posizioni delle due parti risultavano molto lontane. I sindacati chiedevano infatti aumenti salariali che andavano dal 12 al 13,5% e gli imprenditori non andavano più in là di un'offerta del 6,5%. L' I. G. Chemie giustificava la sua richiesta con la relativa inferiorità dei salari rispetto ad altri settori, d'altro canto dopo anni di espansione l'industria chimica tedesca cominciava a segnare il passo tanto che quest'anno i dividendi erano stati dimezzati rispetto a quelli dell'anno pas-

sato. Ma anche all'interno del movimento sindacale tedesco la vertenza poteva rappresentare un avvenimento importante, dato che la I. G. Chemie ha tra le sue file molti giovani dirigenti che lottano per un metodo sindacale meno burocratico e chiedono più spazio ad azioni di lotta. Alla fine di maggio ed in giugno l'I. G. Chemie ha proclamato infatti una serie di scioperi articolati per imprese. Non si è cioè attuato un arresto generalizzato per non incorrere nelle procedure richieste dalla legge sindacale, ma si è proceduto ad azioni di lotta fabbrica per fabbrica.

Gli imprenditori però hanno cominciato col concludere i contratti nelle regioni in cui meno decisa era la volontà di lottare (la struttura contrattuale è infatti in Germania articolata a livello dei Länder), hanno minacciato di portare i sindacati di fronte alle corti del lavoro perché proclamavano scioperi senza una pubblica consultazione dei lavoratori ed hanno fatto pressione sulla centrale (il DBG) richiamandosi alle proposte del ministro Schiller.

Una battaglia come si vede molto difficile ma che avrebbe potuto avere un esito diverso, se non fosse mancata la partecipazione agli scioperi. I lavoratori tedeschi, che sono stati chiamati alla lotta dopo anni di pace sociale e di politica sindacale verticistica, e gli emigranti, nella maggior parte provenienti da paesi con scarse tradizioni di lotta operaia non sono riusciti a superare queste remore e la vertenza si è conclusa perciò con una mezza sconfitta. Gli imprenditori possono dichiararsi infatti soddisfatti avendo concesso aumenti salariali attorno al 7,8% per dieci mesi, così pure il governo che vede rispettate le sue indicazioni, non così i sindacalisti più progressisti dei Länder del Nord (Amburgo, Berlino e lo Schleswig Holstein) che volevano continuare la lotta.

Lo scacco inflitto ai chimici ha però avuto effetti anche sulla centrale di Dusseldorf che 10 giorni dopo le

conclusioni degli accordi si impegnava, in un incontro al vertice con gli imprenditori, a sostenere il piano di stabilizzazione del governo, accettando perciò implicitamente i limiti indicati da Schiller alla politica salariale.

Ci si può domandare che valore ha questo impegno visto che la politica salariale è di competenza esclusiva dei sindacati di categoria, anche se è indubbio che questi ultimi non potranno restare del tutto indifferenti alla presa di posizione della loro centrale. È certo comunque che la situazione sociale continua a restare incerta, dato che molti lavoratori chimici sono rimasti insoddisfatti e potrebbero dar luogo a focolai di lotta al momento della conclusione degli accordi aziendali e dato che altre tensioni sociali si rivelano per la crisi di alcuni settori e di alcune zone. Alla fine di luglio, per esempio nella Ruhr, si è assistito alle prime manifestazioni di protesta nelle strade per la difesa del posto di lavoro, dopo più di un ventennio di calma assoluta.

4.3. Svezia: evitata la tempesta.

Dopo sette mesi di discussioni, che avevano fatto temere il peggio ed avevano indotto Arne Gejjer, leader del movimento sindacale, a minacciare il crollo del sistema svedese, i datori di lavoro e i sindacati dei lavoratori hanno raggiunto un accordo salariale che assicurerà ai lavoratori svedesi un aumento medio dei salari del 28% nei prossimi tre anni.

L'inflazione degli ultimi anni ha contribuito a rendere difficile la situazione in Svezia in questa congiuntura internazionale. Ma lo sgretolamento della famosa « pace sociale » che quest'anno spinse l'OCSE a chiedere agli svedesi di riesaminare il loro meccanismo di negoziazione dei salari, ha un'altra causa più specifica. Dal lontano 1930, le negoziazioni contrattuali che si

svolgevano in ogni due o tre anni erano monopolio della L. O. e della più importante federazione dei datori di lavoro.

Entrambe le federazioni erano in grado poi di farli rispettare dai loro iscritti. Qualunque risultato ottenessero serviva inoltre da esempio agli altri gruppi. Ma con il passare degli anni vi fu un rapido aumento dell'importanza e della forza degli altri sindacati che rappresentano i « colletti bianchi » (T. C. O.), i laureati (S. A. C. O.) e gli ufficiali pubblici (S. R.). Questi non seguirono più alla lettera la guida della L. O. anche perché l'intero movimento sindacale ed il governo socialdemocratico si erano accordati con essa per una politica « ugualitaria » (*jämlikhetspolitik*) tendente a ridurre le differenze tra i livelli di vita dei vari gruppi sociali.

Lo sciopero proclamato dagli impiegati statali del S. A. C. O. e dai membri del S. R. in febbraio, che è stato da molti giudicato come un semplice caso di protesta della classe media contro l'erosione delle differenze, portò ad una situazione quasi incredibile nella quale 3.000 ufficiali dell'esercito furono messi in guardia dai loro « datori di lavoro » che sarebbero stati licenziati. Ma portò anche ad una situazione così difficile da spingere il governo di Palme, dopo sei settimane di crescente caos, ad imporre la ripresa del lavoro con una legge di emergenza. Il maggior partito di opposizione sostenne il primo Ministro, e la sua azione fu condannata solo dai comunisti e da alcuni membri del declinante partito conservatore (che ora si chiama moderato).

Lo strano gruppo di oppositori fu una indicazione del fatto che la crisi di febbraio era qualcosa di più complicato di una istintiva protesta contro la *jämlikhetspolitik* da parte di una oppressa classe medio bassa.

La causa più importante del presente malessere della Svezia sembra essere di natura più generale. La nazione ha superato quelle strutture con cui la sua vita

politica ed economica era andata avanti con notevole facilità negli anni passati.

È difficile ormai per un piccolo paese, anche se fortemente industrializzato mantenere un sistema sociale da tutti invidiato e riuscire nello stesso tempo a resistere alla concorrenza internazionale, ciò genera squilibri nella bilancia dei pagamenti e inflazione con gravi pregiudizi per l'equilibrio sociale che il paese aveva raggiunto.



A. Saliola - *Come è dolce la mattinata a tre*, 1971 (cm. 100×100)



di vittorio: l'uomo, il dirigente*

La pubblicazione in tre volumi della biografia e di quasi tutte le opere di Giuseppe Di Vittorio, colmano una grande lacuna editoriale intorno alla figura di uno dei maggiori dirigenti del movimento operaio italiano del dopoguerra e che ha avuto una grande popolarità tra le masse lavoratrici.

Quest'opera presenta inoltre un valido panorama di mezzo secolo del movimento sindacale italiano, dai primi del Novecento alla metà degli anni Cinquanta, attraverso la storia sindacale, politica ed umana di Di Vittorio.

Il primo volume illustra, sullo sfondo della situazione politica nazionale, la prima attività di Di Vittorio, da quando è giovanissimo esponente sindacale in Puglia fino a quando nel 1944 realizza con Buozzi e Grandi il « Patto di Roma di unità sindacale », che è l'atto di nascita della CGIL.

Il secondo e il terzo volume abbracciano l'arco di tempo che va dal settembre 1944 sino al novembre 1957 e riportano gli scritti e i discorsi di Di Vittorio ritenuti più importanti, dal 1° Convegno a Roma delle organizzazioni sindacali dell'Italia libera dai nazisti, sino alle brevi parole che egli pronunciò ai lecchesi per l'inaugurazione della loro nuova Camera del Lavoro, poco prima di morire.

L'opera pubblica inoltre la biografia del Di Vittorio tracciata da R. Nicolai, che aiuta a comprendere anche sotto il profilo umano la figura del grande leader sindacale.

* *Di Vittorio, L'uomo il dirigente*, tre volumi a cura di Antonio Tatò, ed. E.S.I., Roma, 1968-69-70, in brochure L. 8.000, rilegati in pelle con scritte in oro L. 11.000.

Antonio Tatò ha curato le molte note introduttive che corredano l'antologia degli scritti e dei discorsi di Di Vittorio.

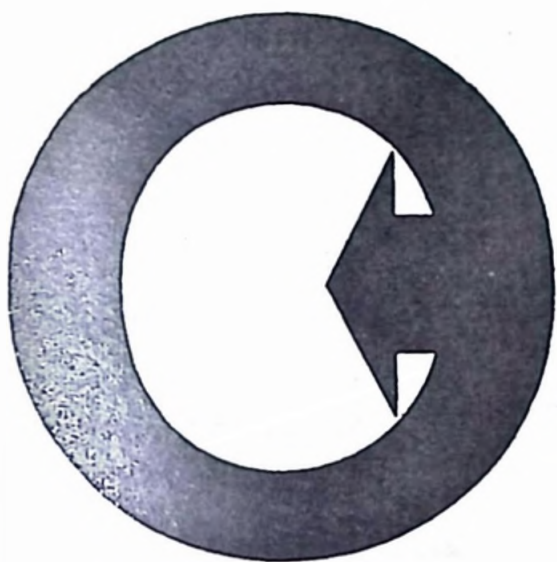
In una di queste presentazioni Tatò chiarisce lo scopo della pubblicazione: « essa non è diretta agli studiosi di storia né vuole essere un'edizione scientifico-critica delle opere di Di Vittorio, ma ha carattere divulgativo, ed è diretta in primo luogo alle nuove leve di militanti sindacali ».

Questa lettura è un contributo molto utile ed importante per comprendere la storia del movimento operaio italiano attraverso la lotta di questo dirigente sindacale, che era espressione diretta dei lavoratori.

Da questi volumi esce fuori l'itinerario politico di Di Vittorio che assume il valore emblematico di un'epoca e di una classe sociale, dalla sua triste condizione di bracciante sfruttato alla presa di coscienza politica che lo porterà alla guida del movimento sindacale.

Leggendo le pagine che egli scrive sull'unità sindacale, come quelle amare dopo la scissione del '48, si vede chiaramente come il patrimonio unitario rappresentasse per Di Vittorio il bene più prezioso del movimento operaio ed infatti la sua vicenda politica, forse proprio per le sue origini, coinciderà dal dopoguerra in poi con quella della CGIL.

La prefazione di Villari inquadra bene storicamente l'opera di Di Vittorio nella vita del paese e nel movimento operaio e contadino italiano.



osservatorio

CRITICA SOCIALE

Rivista quindicinale del socialismo fondata da Filippo Turati

Esce il 5 e il 20 di ogni mese

SOMMARIO DEL N. 14 - ANNO 63 - 20 LUGLIO 1971

Questo numero è di 10 pagine - Un fascicolo L. 200

L'OSSERVATORE: *Dopo la difficile verifica.*
MICHELE SCHIAVONE: *Riforma universitaria subito!*

SERGIO BARTOLE: *Osservazioni sui nuovi regolamenti parlamentari.*

GIUSEPPE PERA: *Un convegno sulla riforma penitenziaria.*

LEONE IRACI: *Politica di piano e scelte di civiltà.*

MARIO MAINETTI: *L'uomo del centro di calcolo.*

FRANCESCO GOZZANO: *Il « putsch » marocchino.*

ENRICO VITIELLO: *La carta cinese.*

ANNA COLOMBO: *Israele e il futuro.*

UGO RUFFOLO: *L'avanzamento della politica sociale nella Comunità europea.*

PIERRE RIMBERT: *Rinnovamento socialista in Francia?*

RODOLFO REVENTLOW: *Destra e sinistra nella socialdemocrazia tedesca.*

PIER CARLO MASINI: *Le memorie di un socialcritico.*

Lettere al direttore:

LUCIANO BOLIS: *Poggi federalista.*

LUCIANO PELLICANI: *Ideologia e mistificazione.*

IRING FETSCHER: *La Comune di Parigi del 1871.*

C. VETERE: *Obiettivo cancro.*

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.

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

NOTE AZIENDALI

Collegamenti diretti fra le Borse del mondo.

Incontro in Baviera sull'informatica delle Banche.

Prospettive monetarie dell'economia Nord-Americana.

Tecnica di avanguardia nelle Centrali di oggi.

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

Finanziamenti agevolati per impianti antinquinamento.

L'Ente Minerario Siciliano e la Provincia di Enna.

Le crociere turistiche della Società «Adriatica».

La politica creditizia delle Banche pavesi.

RECENSIONI

ADESSO

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

SOMMARIO DEL N. 64 - APRILE 1971

EDITORIALI

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

INTERNI

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

Come nasce il nuovo piano.

ARTURO BARONE: *Confindustria - L'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 - « Smobilizziamo, 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. 12 - ANNO IV - GIUGNO 1971

INTERVISTE

AGOSTINHO NETO: *Il presente e il futuro dell'Angola.*

SAGGI

VALDO VACCARO: *Terzo Mondo, una svolta a livello mondiale.*

ROBERTO GUIDUCCI: *La sociologia del Terzo Mondo e il problema delle rivoluzioni convergenti.*

RICERCHE

GIULIANO PRANDINI: *Il socialismo africano e l'interpretazione della realtà precoloniale e moderna dell'Africa Nera.*

EUGENIO TURRI: *Antropologia dei popoli nomadi.*

ARCHIVIO PER IL LAOS

Ki Song Laos 1969-1970.

NOTE

GIORGIO CAIRATI: *I problemi economici dei paesi in via di sviluppo e gli interventi delle organizzazioni internazionali.*

CESARE COEREZZ: *La guerra del petrolio.*

I NOSTRI TEMI

AZZO GHIDINELLI: *Sottosviluppo, etnocentrismo ed acculturazione.*

DIBATTITO

A cura di U. MELOTTI: *Sviluppo, rivoluzione e incontro delle culture (III).* Interventi di Giuliano Bellezza e Silvio Zavatti.

Lettere, 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 Albrighoni, Maria Lalomia, Agostino Greggì, Luigi Badiali, Francesco Santanera, Enrica Ferrario, Maria Fortunato.

STUDI

Delegati di reparto anic-scr-pcbl 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. 4 - LUGLIO-AGOSTO 1971

Nel fascicolo di luglio-agosto 1971 de L'IMPRESA:

L'ORGANIZZAZIONE DELLA PRODUZIONE NELL'ECONOMIA D'IMPRESA

a cura di Gian Maria Gros Pietro

FERRER PACCES: *L'ultima carta d'Europa.*

RICCARDO VARVELLI: *Crisi e rilancio dello studio del lavoro.*

ERALDO LOTTI: *Eccedenza e valutazione delle rimanenze.*

G. M. GROS PIETRO: *Il successo del container: considerazioni economiche e fattori tecnici.*

GIANNI GUERRA: *La programmazione della produzione con il sistema CLASS.*

MASSIMO BOARIO: *Automazione e macchine utensili a controllo numerico.*

GRAZIANO CURTI - GIULIO MUSSO: *Due metodi di finitura degli ingranaggi a confronto: la rettifica e la sbarbatura.*

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.

L'alcool

e gli incidenti stradali

In molti Paesi Europei ed occidentali vengono praticate Campagne per la sicurezza stradale con le quali si invitano gli automobilisti ad usare con molta parsimonia l'alcool a causa del quale si registrano una grande parte degli incidenti stradali.

In Italia il problema dell'alcoolismo legato alla sicurezza della circolazione stradale non è accertabile. Infatti non possono effettuarsi delle ricerche su automobilisti ed allora non si conosce la verità e quindi l'entità del fenomeno.

Per l'art. 132 del Codice della Strada « è vietato guidare in stato di ebbrezza in conseguenza dell'uso di bevande alcoliche e di sostanze stupefacenti.

Chiunque guida in stato di ebbrezza, è punito, ove il fatto non costituisca più grave reato, con l'arresto fino a sei mesi e con l'ammenda da lire 5.000 a lire 10.000.

Per effetto dell'art. 91 dello stesso Codice, il Prefetto può disporre la sospensione e revoca della patente per la violazione del divieto di guida in stato di ebbrezza.

Con queste disposizioni il nostro Codice della Strada del 1959 si era adeguato a tutti gli Stati ad alta motorizzazione, respingendo la tesi, che allora veniva posta in contrasto, per la quale in Italia l'uso dell'alcool etilico è molto modesto in tutte le classi sociali, mentre l'abuso di vino « è limitato solo alle classi più basse i cui componenti, di solito, non hanno la possibilità di guidare veicoli a motori ».

Carenza legislativa.

Un rilievo è da muovere però al legislatore dell'art. 132 citato, in quanto egli non si è preoccupato di dettare alcun sistema per il rilevamento dello stato di ebbrezza, affidandosi soltanto alle constatazioni fatte dagli agenti dell'ordine con mezzi empirici ordinari e quindi soggettivi (alito vinoso, impressione circa uno stato di euforia o di depressione del conducente). Tale deficienza ha portato alla quasi inapplicabilità della norma, in quanto lo stato di ebbrezza, che è un gradino molto più basso della ubriachezza, non può essere accertato con mezzi empirici.

Mancando i mezzi di accertamento, perché non consentiti dalla legislazione, quale può essere il dosaggio dell'alcool nel sangue o più speditamente dell'aria espirata, non possono rilevarsi statistiche sul fenomeno e tanto meno (cosa più importante) possono essere colpiti gli automobilisti che guidano in stato di pericolo alcoolico.

A questo si potrebbe ovviare determinando per legge lo stato di alcoolemia che determina lo stato di ebbrezza o la possibilità da parte degli agenti di polizia di poterlo misurare a mezzo dell'aria espirata.

Non sembra che una tale norma sia in contrasto con la disposizione della Costituzione che vieta qualsiasi ispezione personale se non per atto motivato dall'autorità giudiziaria o nei soli casi o modi previsti dalla legge, in quanto deve escludersi che il prelievo e l'esame dell'aria espirata possa considerarsi come una « ispezione personale ». Si tratterebbe infatti di una misura obbligatoria suggerita da motivi di interesse generale di sicurezza e prevista dalla legge.

Con la stessa disposizione di legge bisognerebbe stabilire il tasso alcoolemico massimo oltre il quale è vietata la guida e dare così la possibilità agli agenti di polizia di poterlo misurare sugli automobilisti (anche a scopo di ricerca) a mezzo dell'aria espirata.

Una tale norma ci darebbe la possibilità di

conoscere nella sua sostanza il fenomeno e certamente vedremo calare gli incidenti di una percentuale apprezzabile.

Fissare la misura del tasso alcoolemico, oltre il quale dovrebbe essere vietata la guida, è questione di tecnici della materia e del legislatore e non è quindi il caso di fermarsi oltre su questo argomento.

Esistono, peraltro, statistiche formulate da singoli ricercatori sulla base del prelievo del sangue di gente morta in incidenti automobilistici o gravemente feriti.

Secondo queste cifre fornite dall'ISTAT in Italia si avrebbe un incidente stradale su mille dovuto all'alcool.

Vi è un fondato dubbio, però, che tali statistiche riflettano una situazione generale e che, se pur importanti, debbano essere vincolanti per i casi esaminati.

Gli stessi studiosi italiani, consci dell'esistenza del fenomeno dell'alcoolismo, vorrebbero essere messi in condizioni di effettuare studi più completi.

L'incidenza dell'alcool negli incidenti stradali.

Le statistiche effettuate nei Paesi a più alta circolazione confermano tale perplessità. Da tali statistiche è ampiamente dimostrato che l'incidenza dell'alcool nell'incidente stradale è la più importante, con percentuali che variano tra il 50 e 70%.

L'organizzazione mondiale della sanità fa salire al 48% l'aliquota degli incidenti dovuti all'alcool; per l'Assemblea consultiva del Consiglio di Europa si hanno nella sola Europa annualmente 25.000 decessi circa per causa dell'alcool: per l'Istituto di ricerche Stradali nel Michingan la metà degli incidenti stradali verificatisi negli Stati Uniti è dovuta all'alcool.

È da considerare inoltre che in Italia il consumo dell'alcool è in continua ascesa. Sono stati consumati nel 1968, 62.872 ettolitri di vino, 5.400 di birra, 830 di alcool anidro con una spesa di miliardi di lire per il vino di 966, per la birra di 132, per i liquori di 170. Nel 1960 invece erano stati consumati 53.346

ettolitri di vino, 2.568 di birra, 517 di alcool anidro con una spesa di 516 miliardi per il vino, di 47 miliardi per la birra, e di 73 miliardi per i liquori.

Le cifre sopra riportate si discostano poco da quelle registrate in Francia, alla quale segue l'Italia con il secondo posto, in campo mondiale.

L'Ente Nazionale Prevenzione Infortuni, attraverso la Commissione del Traffico, ha affrontato il problema ed al più presto sarà approntato un documento con una relazione del Prof. Carmine Molino, esperto in materia.

Si può essere certi che tale documento sarà esaminato, con l'urgenza dovuta, dalla Commissione per lo studio delle modifiche da apportare al Codice della Strada, istituita presso il Ministero dei LL.PP. e saranno proposti all'On.le Ministro dei LL.PP. i provvedimenti da adottare.

In mancanza di una normativa efficiente che avrebbe potuto dare all'Amministrazione stradale una ampia possibilità di azione occorre

intanto dire agli automobilisti la verità: allora, anche se non esiste una norma legislativa, può darsi che, conoscendo gli effetti dell'alcool sulla guida, gli automobilisti stessi possano evitare tanti pericoli.

Consigli agli automobilisti.

Bisogna decisamente combattere l'idea invalsa in Italia secondo la quale il fenomeno dell'alcoolismo non esiste e l'altro slogan che « con un po' di alcool si guida meglio ».

È pur vero che se l'alcool viene ingerito a dosi modeste e durante i pasti non provoca turbe neuro-psichiche, ma è anche vero che, se ingerito a dosi generose e frequenti, fuori dei pasti, determina una serie di disturbi psichici che vanno dalla euforia alla depressione. Si può affermare che la pericolosità alla guida comincia con una alcoolemia di 0,50‰-0,80‰.

Tale alcoolemia può essere provocata da

circa 300-350 gr. di vino, da 60-80 gr. di Whiski, da 600-750 gr. di birra, da 125-170 gr. di aperitivo.

Con 0,50% di alcoolemia incomincia lo stato di euforia, si verificano disturbi del campo visivo e del tempo luminoso.

Con 0,80% diminuisce la pressione e la rapidità delle reazioni motorie.

Con 1,00%, si ha l'incertezza dei movimenti, il barcollamento.

Con 1,50%, l'ubriachezza manifesta.

Questi dati naturalmente si riferiscono alla generalità, ma si capisce che la resistenza dell'alcool cambia da persona a persona ed in rapporto al peso.

Comunque agli automobilisti Italiani e Stranieri, che durante le vacanze affrontano lunghi viaggi, il consiglio che si può dare è quello di evitare di consumare alcoolici, come aperitivi, o digestivi, o vino al pasto e di bere invece, se insorge la necessità, limonate con abbondante zucchero, bibite analcooliche non gassate, succhi di frutta, ecc.

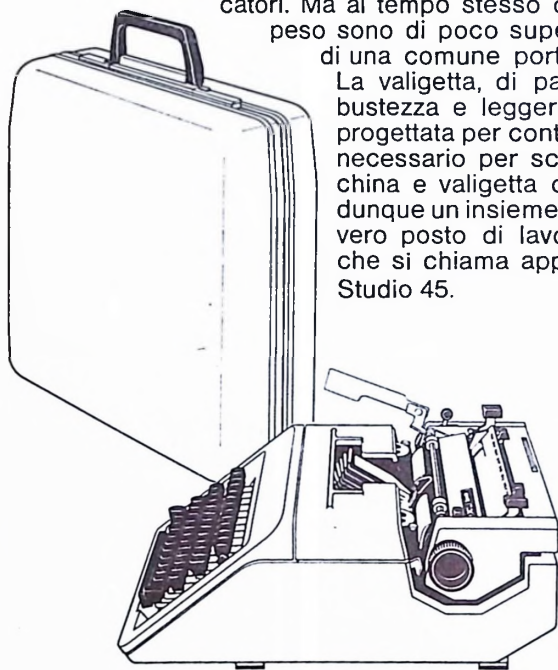
Con ciò non si vuole affermare che sia necessario bandire il vino, la birra, i liquori, non sarebbe certamente piacevole. È però preferibile bere dopo essere arrivati.

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

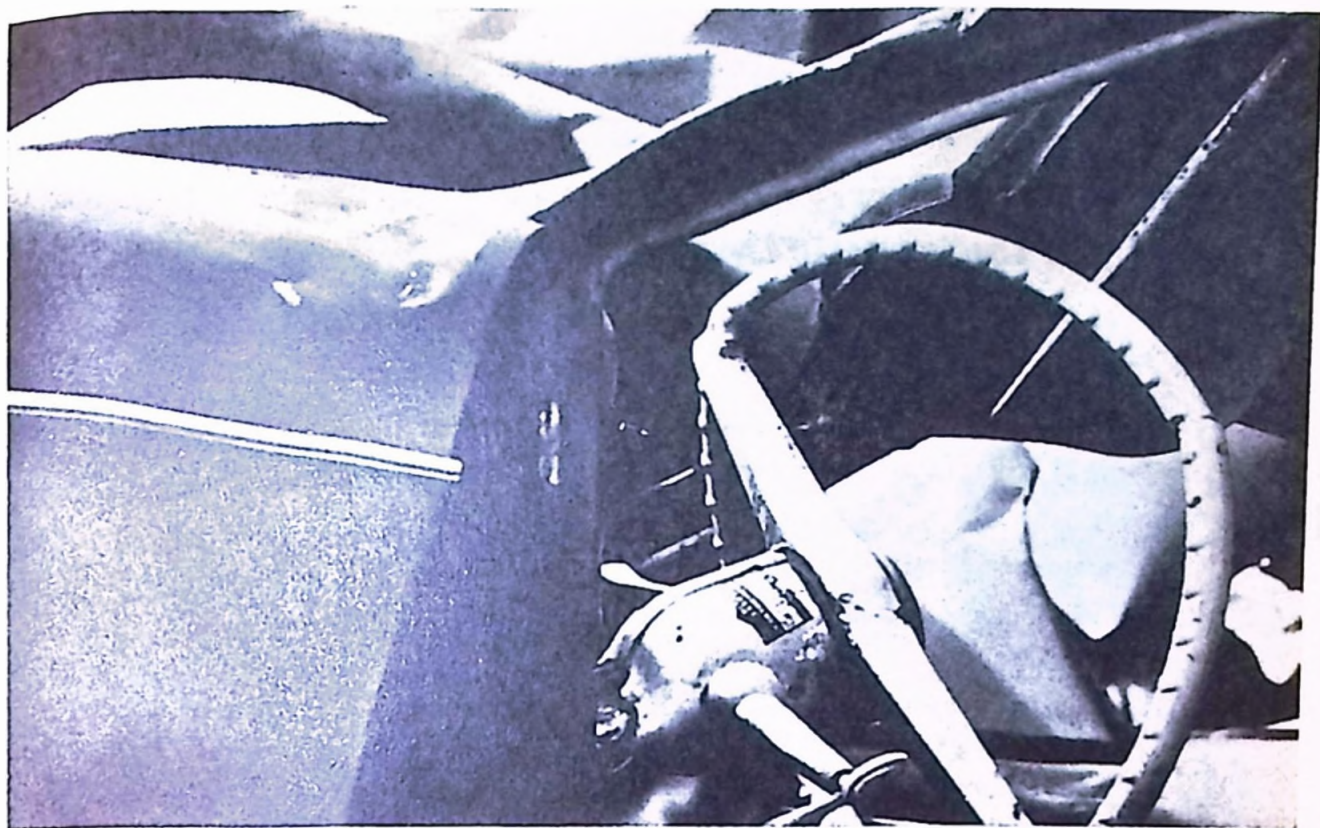
CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

**DAL 1823 A PRESIDIO
DELL'ECONOMIA DELLA REGIONE**

371 DIPENDENZE



**tutte
le operazioni
di banca**



**Sulle strade
scegliete la vita.**



MINISTERO DELL'INTERNO
DIREZIONE GENERALE
CIRCOLAZIONE E TRAFFICO
CAMPAGNA NAZIONALE SICUREZZA STRADALE

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.

Importante novità:

SALVATORE FODERARO

MANUALE DI DIRITTO PUBBLICO

1971. 8°, pp. VIII-750

[01-3533] L. 7.500

L'opera del Prof. Foderaro rappresenta una vera e propria novità nel campo degli studi pubblicistici e si contraddistingue per l'originalità dell'impostazione oltre che per la perfetta aderenza alla problematica attuale del mondo del diritto pubblico.

La prima parte è dedicata alla teoria generale e in essa l'A. tratta le nozioni fondamentali della scienza del diritto pubblico soffermandosi su tutti i principali punti della dottrina pubblicistica.

La seconda è dedicata all'ordinamento dello Stato italiano nei suoi diversi profili (costituzionale, amministrativo e giurisdizionale).

La terza parte invece collega i principi fondamentali dell'ordinamento con gli altri rami del diritto pubblico.

Recentissima:

ALESSANDRO FRANCHINI STAPPO

FONDAMENTI
DI
POLITICA ECONOMICA
GENERALIZZATA

1971. 8°, pp. VIII-326 con 67 figure. Elegantemente rilegato

[01-3650]

L. 5.500

INDICE: I: Questioni preliminari. — II: Analisi del potere. — III: L'origine della politica economica. — IV: L'azione statale orientata. — V: L'azione statale nell'ambito della struttura. — VI: Cambiamenti nella struttura della organizzazione. — *Indice dei nomi e delle cose.*

Recentissima:

MATTIA PERSIANI

LEZIONI
DI
DIRITTO DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Quarta edizione. 1971. 8°, pp. 140

[01-3659]

L. 2.000

La più moderna teoria generale della previdenza sociale è esposta in questo agile volume, aggiornato con gli elementi desumibili dalla più recente legislazione ed arricchito, in questa edizione, con l'indicazione di una essenziale bibliografia. L'opera, nata per esclusiva utilità degli studenti universitari che non sempre trovano la materia trattata nei libri di testo, è, però, soprattutto opera critica e di ampio respiro, tanto da apparire indispensabile per la comprensione del nostro sistema previdenziale e delle prospettive del suo sviluppo.

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

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

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

RENDICONTI

del Comitato per il potenziamento in Venezia
degli studi economici

a cura di G. FRANCO

III

Volume in 8°, di pagg. VIII-242 con numerosi grafici e figure
[01-3562] L. 4.500

INDICE

GIORGIO SZEGÖ, Sulla selezione ottima del portafoglio, I.

GIOVANNI CASTELLANI, Un problema di ottimo implicato dalla
prenotazione aleatoria di porzioni della capacità di carico
di un mezzo di trasporto.

GIOVANNI CASTELLANI, Alcune proprietà di una particolare
classe di funzionali.

FRANCO GIANNESSE, Sulla legge di reciprocità nei problemi
di massimo e minimo condizionati.

GEORGE R. FEIWEL, PH. D., Optimal planning, criteria
function, and the rise of the mathematical school.

LUCIO MALFI, Un modello di sviluppo per un'economia regio-
nale in trasformazione: il caso del Veneto.

PAOLO COSTA, Poli di sviluppo ed economia regionale: un'ana-
lisi sistematica degli effetti di propulsione.

AGOSTINO GAMBINO, Il testo unico sull'esercizio delle imprese
assicuratrici e la tutela privatistica dell'assicurato.

Librerie presso le quali è in vendita la rivista

Libreria F.lli Boffi
Via dei Martiri
15100 Alessandria
Libreria Giuseppe Fogola
Piazza Cavour, 4
60100 Ancona
Libreria Carlo Leprino
83100 Avellino
Libreria Laterza & Figli
Via Dante Alighieri, 47
70121 Bari
Libreria Adriatica
Via A. da Bari, 122
70122 Bari
Libreria Patron
Via Zamboni, 26
40126 Bologna
Libreria Internazionale Rizzoli
Via Rizzoli, 8
40125 Bologna
Libreria Cocco
Via Manno, 9
09100 Cagliari
Libreria Romeo Prampolini
Via V. Emanuele, 333
95124 Catania
Libreria Vincenzo Muglia
Via Etnea, 134
95100 Catania
Agenzia Libreria Franco Milella
Via Terranuova, 46
44100 Ferrara
La Nuova Italia Bibliografica
Piazza Indipendenza, 29
50129 Firenze
Libreria Marzocco
Via Martelli, 22
50129 Firenze
Libreria Treves di Stefano
Roccatagliata Ceccardi
16121 Genova
F.lli Bozzi
Via Cairoli, 2 ar
16124 Genova

Libreria Nuova
Corso Amedeo, 103
57100 Livorno
Libreria Adamo Di Pellegrini
Corso Umberto I, 32
46100 Mantova
Libreria Dell'O.S.P.E.
Piazza Cairoli is. 221
98100 Messina
Libreria Moderna
Piazza Ferretto, 1
30170 Mestre (Venezia)
Libreria Degli Uffici
Via Moscovia, 10
20121 Milano
Libreria Ulrico Hoepli
Via Hoepli, 5
20121 Milano
Libreria Pirola
Largo Augusto, 1
20135 Milano
Libreria Rizzoli
Galleria V. Emanuele, 79
20149 Milano
Libreria De Simone F.lli
Via Benedetto Croce, 31
80134 Napoli
Libreria Alfredo Guida & Figlio
Port'Alba, 20
80134 Napoli
Libreria Treves di Leo Lupi
Via Roma, 250
80134 Napoli
Libreria Dante delle L.I.R.
Quattro Canti di Città
90100 Palermo
Libreria Angelo Draghi
Via Cavour, 7-9
35100 Padova
Libreria Riccardo Zannoni
Corso Garibaldi, 4
35100 Padova

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

Libreria Guelfi & Barbato
 Via Mazzini, 21
 37100 Verona
 Libreria Prof. M. Malipiero
 Corso XI Settembre, 61
 61100 Pesaro
 Libreria Franceschetti
 Portici Palazzo Comunale
 62100 Macerata
 Libreria N. Massimi
 di D. Taddei
 Corso Vittorio Emanuele, 23
 63100 Ascoli Piceno
 Libreria dell'Università
 Via Gramsci, 25
 65100 Pescara
 Libreria Agenzia 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

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

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

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

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

N. 2 - MARZO-APRILE 1971 - Editoriale, G. Lauzi, *Unità sindacale: non c'è più spazio per « aree di ambiguità »*; Articolo, G. B. A. Trespici, *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*.

N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1971 - Editoriale, O. Tarquinio, *Stagnazione con inflazione nella relazione Carli 1971*; Articolo G. Bianco, *La legge Carr*; Saggio, G. Mossetto, *Il conflitto sopito: grande impresa e piccola impresa*; Relazioni industriali *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea*; Recensioni e schede, *Lavoro e risparmio*; *Le origini del socialismo*; *Inghilterra: le briglie al sindacato*; *Teoria generale dell'occupazione, dell'interesse e della moneta*.