

economia & lavoro

Anno VI

Gennaio-Febbraio 1972

N. 1

ANTONIO TRIOLA

*mota in margine alla legge Carr
sulle Relazioni Industriali*

GAETANO VENETO

*mote sulla recente
contrattazione collettiva aziendale
nel settore metalmeccanico*

DIBATTITO

*La crisi dell'organizzazione
scientifica del lavoro
(la Redazione)*

GIUSEPPE BONAZZI

*il taylorismo tra strumento
del capitale ed utopia
tecnocratica (I parte)*

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia

*Le relazioni contrattuali
in Europa*

SCHEDE

OSSERVATORIO

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

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



economia & lavoro

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

anno VI gennaio-febbraio 1972 n. 1

Direttori: Enzo Bartocci, Francesco Forte, Gino
Giugni

Direttore responsabile: Enzo Bartocci.

Copertina e impaginazione: Alfredo De Santis.

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

Amministrazione: CEDAM - Casa Editrice Dott.
Antonio Milani - Via Jappelli 5 - 35100 - Padova
(Telefoni 23.442 e 23.234 - Casella Postale 1095).

Abbonamento 1972: Italia L. 4.000, estero L. 5.000,
sostenitore L. 50.000, un fascicolo separato L. 800.

Per gli abbonamenti il versamento va effettuato
sul Conto Corrente postale n. 9/14788 intestato
a: Casa Editrice CEDAM Padova.

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

Linotipia Veronese Florini - Verona.

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno VI gennaio-febbraio 1972 n. 1

s o m m a r i o

ARTICOLI

Antonio Triola: *Nota in margine alla legge Carr sulle Relazioni Industriali* 5

Gaetano Veneto: *Note sulla recente contrattazione collettiva aziendale nel settore metalmeccanico* 15

DIBATTITO

La crisi dell'organizzazione scientifica del lavoro (La Redazione)

Giuseppe Bonazzi: *Il taylorismo tra strumento del capitale ed utopia tecnocratica (I parte)* 37

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 89

Le relazioni contrattuali in Europa (a cura di M. Sepi) 119

RECENSIONI E SCHEDE 145

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLES

Antonio Triola: *Note en marge de la loi Carr sur les Relations Industrielles*

5

L'auteur trace le contour des dispositions les plus saillantes de cette loi et s'arrête sur certains points clef qu'il a découvert en l'espèce des actes syndicaux « déloyaux », dans l'obligation d'enregistrement des syndicaux et dans la création de tribunaux spéciaux pour les Relations Industrielles. Après avoir brièvement illustré le projet de « code de conduite dans les rapports de travail », qui devrait avoir une fonction préliminaire par rapport à la loi Carr, l'auteur exprime des évaluations de base sur la crise du système syndical britannique, dans le quel les dispositions citées agiront. Il termine avec des évaluations schématiques sur l'efficacité de l'Act qu'il pense sera dans l'ensemble très médiocre.

Gaetano Veneto: *Note sur la récente négociation collective dans le secteur métallurgique et mécanique*

15

L'auteur examine dans cet article les tendances de la négociation collective du secteur métallurgique et mécanique, dans la première partie du 1971. En particulier il développe des remarques sur l'évolution des contenus les plus significatifs des institutions contractuelles relatives à la classification des travailleurs, l'organisation du travail et les mêmes agents contractuels, avec une référence spécifique au rôle des délégués de chaque atelier en comparaison aux personnages traditionnelles du syndicat de toute la fabrique. L'auteur s'occupe aussi de l'évolution du rapport entre l'organisation de la production et du travail et les contenus et les structures de la négociation collective, tenant compte de nouvelles responsabilités des employeurs et des syndicats dans le procès actuel du renouvellement des relations industrielles en Italie.

ESSAI

Giuseppe Bonazzi: *La taylorisme entre instrument du capital et utopie technocratique*

37

Dans cet essai l'O.S.L. n'est pas considérée comme un « épisode » dépassé de l'histoire de l'organisation capitaliste du travail industriel, mais comme une proposition qui est encore valable « en sens capitaliste » dans sa logique essentielle. Cette validité est recherchée dans trois éléments particulièrement actuels: a) réduction de la classe ouvrière à objet passif du travail (exploitation autoritaire); b) obtention de l'approbation ouvrière par la compensation d'un plus grand bien-être économique (consommation de masse); c) acception idéologique de la science et de la technique comme instruments neutres de connaissance (technocratie). Seulement dans les dernières années les luttes ouvrières ont commencé la contestation radicale de la logique intime du taylorisme.

RELATIONS INDUSTRIELLES

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

89

Relations contractuelles en Europe (redigé par M. Sepi)

119

RECENSIONS

summary

ARTICLES

- Antonio Triola: *Note in the margin of the Carr law about Industrial Relations* 5

The author delineates the most important dispositions of this law and lingers over some key-points that he finds in the case of « unfaithful » trade-union acts, in the obligation of recording for Trade-Unions and in the creation of special court for Industrial Relations. The writer shortly illustrates the project of a « code of behaviour in the statement of work », that should have to develop, as to Carr law, a preliminary function; afterwards he expresses his opinion on the British trade-union system, where the above mentioned dispositions will operate. He ends with some schematic valuations on the foreseeable efficacy of this Act that, in his opinion, should be very poor.

- Gaetano Veneto: *Notes on the recent collective firm-negotiation of metallurgical and mechanical sector* 15

The author examines the trends of collective negotiation of metallurgical and mechanical sector, in the beginning of 1971. He particularly makes some comments about the development of the most significant contents of contractual Institutes relating to classification of workers, organization of work and the same contractual agents, especially referring to the new rôle of the representatives of every department in comparison with the traditional trade-union representatives of all the factory. The writer also considers the evolution of the connection between the organization of production and work and the contents and the structures of collective firm-negotiation, keeping in mind the new responsibility of employers and trade-unions in the present process of renewal of Industrial Relations in Italy.

ESSAY

- Giuseppe Bonazzi: *The Taylorism between instrument of the capital und utopia of technocracy* 37

In this essay the O.S.L. is not considered such an « event » completely overpassed by the history of the capitalistic organization of the industrial work, but such a « proposal », that is always valid « in a capitalistic meaning ». This validity is searched in three particularly actual elements: a) transformation of working-class in a passive object of work (authoritative exploitation); b) obtaining of workers' consent through the compensation of a bigger economic welfare (mass-consumption); c) Ideologic acceptance of science and technique such instruments of neutral knowledge (technocracy). Only during last years the workers' struggles began to radically contest the inner logic of Taylorism.

INDUSTRIAL RELATIONS

- Contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 89
Contractual relations in Europe (by M. Sepi) 119

BOOKS



nota in margine alla legge carr sulle relazioni industriali

Come legge CARR (dal cognome del Ministro proponente) è noto un elefantiaco testo legislativo, gonfio di ben 168 articoli e 9 allegati, per un totale di 187 pagine, pubblicato in Gran Bretagna il 5 agosto 1971 ed ampiamente pubblicizzato e reclamizzato in tutte le sedi possibili, con una campagna abilmente orchestrata.

Lo scopo fondamentale del provvedimento — che parte dall'errore concettuale di fondo di prendere in considerazione l'attività sindacale soltanto in termini economici — è razionalizzare la procedura delle relazioni industriali in modo da non turbare in misura rilevante l'incremento del tasso di produttività del sistema industriale inglese.

Il problema della produttività era stato del resto al centro della relazione-fiume con cui la Commissione reale d'inchiesta presieduta da lord Donovan aveva concluso i suoi lavori (un intero capitolo era intitolato: l'uso efficiente della manodopera) in relazione con un duplice fenomeno caratteristico della società degli anni 70:

a) da un lato il numero eccessivo degli scioperi non « Ufficiali », in violazione di una procedura concordata e di scioperi selvaggi (wild strikes - oltre 90% del totale);

b) dall'altro l'esistenza di una duplice contrattazione, troppo differenziata: quella ufficiale dei contratti collettivi e quella non ufficiale di impresa, di stabilimento, di

catena e di linea, con uno scarto molto rilevante dei superminimi ed una disordinata frammentazione delle relazioni sindacali.

Il governo conservatore inglese ha voluto far breccia in questo sistema pericoloso per la produzione e la proprietà ed anarchico nelle sue manifestazioni salienti valendosi di due strumenti giuridici nuovi di fondamentale importanza nell'economia del provvedimento:

1. la figura degli atti sindacali « sleali », rispondente ad una concezione tipica della mentalità e del costume conservatore britannico individuati in una nutrita serie di violazioni delle norme che devono essere osservate nella condotta delle relazioni sindacali e che comportano la legittimazione di chi ha subito un danno ad agire in uno speciale giudizio con possibilità di ottenere ordini ingiuntivi di pagamento per essere risarcito;

2. il Registro delle associazioni sindacali (sia di datori di lavoro che di lavoratori) che ha la conseguenza di far riservare alle sole organizzazioni registrate, che accettano una serie di regole di condotta, diritti, immunità e benefici oggi patrimonio di tutti i sindacati (specie in materia di esenzioni fiscali).

Per mezzo di questi due strumenti legali viene infatti ad essere inficiato uno degli aspetti più importanti e caratteristici del diritto sindacale — e non solo di quello inglese — costituito dal principio della immunità delle organizzazioni sindacali per azioni provocate o sostenute in occasione di conflitti di lavoro.

Le altre disposizioni legislative, tendenti quasi esclusivamente all'imbrigliamento delle Trade Unions, alla

limitazione ed al condizionamento dei loro poteri ed alla repressione dei conflitti di lavoro sono:

a) la obbligatorietà legale dei contratti collettivi stipulati dai sindacati registrati (il che comporta la loro esecutorietà legale in giudizio) a meno che non sia contrariamente stabilito per iscritto dalle parti;

b) la istituzione di speciali tribunali: una Corte Nazionale per le Relazioni industriali — NIRC —, chiamata più brevemente « Industrial Court », con funzioni anche di appello, che costituisce in pratica una divisione dell'Alta Corte di Giustizia (High Court) in quanto è presieduta da un suo giudice o da un « lord justice »; dei « tribunali industriali » di primo grado — già previsti ed istituiti dallo Industrial training Act del 1964 — con una giurisdizione estremamente estesa e penetrante.

La « Industrial Court » è assistita da una « Commissione per le Relazioni Industriali » che funziona quale organo di consulenza e di indagine e per i servizi di conciliazione;

c) la possibilità concessa alla « Industrial Court » di imporre un periodo di attesa — o di raffreddamento — di 60 giorni e la consultazione segreta della base prima o durante determinati scioperi su iniziativa del Segretario di Stato al lavoro, il che dà al Governo la facoltà di congelare qualsiasi conflitto di lavoro di una certa importanza.

A questa serie di disposizioni vengono ad aggiungersene altre, contenute in un emanando « Codice di condotta nei rapporti di lavoro » (Code of Industrial Relations Practice) che dovrebbe svolgere, rispetto alla legge CARR, una funzione preliminare.

Tale codice si compone di 7 parti:

a) la prima definisce i compiti e le responsabilità della dirigenza aziendale, dei sindacati, delle associazioni dei datori di lavoro e persino di ciascun dipendente;

b) la seconda — dedicata esclusivamente ai datori di lavoro — fornisce indicazioni sui migliori sistemi di pagamento, sulla pianificazione e l'utilizzazione razionale della manodopera, sul reclutamento e selezione professionale, addestramento, condizioni di lavoro e sicurezza sociale;

c) la terza, sempre diretta ai datori di lavoro, suggerisce i criteri che dovrebbero essere seguiti nell'informare e consultare i lavoratori dipendenti;

d) la quarta dà particolareggiati suggerimenti — in materia di contrattazione collettiva — sulla definizione delle parti preposte alla contrattazione, sul riconoscimento dei sindacati e sulle procedure più appropriate nelle trattative e nei conflitti di lavoro;

e) la quinta prospetta i criteri e le modalità da seguire per la nomina e l'accreditamento degli shop-stewards, e dà indicazioni sul loro status, sulle loro funzioni, sulla loro attività, ecc.

f) la sesta propone la instaurazione di procedure speciali per facilitare il ricorso dei singoli contro le eventuali ingiustizie subite;

g) la settima invita i dirigenti delle imprese a definire e rendere note ad ogni lavoratore dipendente le norme da seguire sul lavoro e le misure disciplinari previste in caso di infrazioni. Essa dà, inoltre, particolareg-

giate indicazioni sulla natura e sulla gradualità delle punizioni.

Il codice in sostanza ricalca fedelmente principi e criteri della legge CARR, accentuando inoltre la possibilità di pressione delle direzioni aziendali sui singoli lavoratori e cercando di allentare ulteriormente i vincoli che legano questi ai loro sindacati.

Nella partita in gioco in Gran Bretagna tra Governo e Sindacati, è quindi il regime conservatore di Heath che tiene banco, imponendo alle Unions ed ai laburisti provvedimenti capestro: nella fase consultiva del progetto di legge CARR il loro parere è stato, infatti, regolato alle questioni di dettaglio dalle precise riserve del Ministro sulle sue parti essenziali; e nella fase parlamentare l'imposizione della « ghigliottina » (un provvedimento con il quale si limita d'autorità il tempo disponibile per la discussione di determinati progetti di legge) ha sottratto ad una qualsiasi forma di dibattito ben 111 dei 150 articoli di cui si compone il testo vero e proprio dello Act. Anche il Codice è discusso, e sarà presumibilmente approvato, senza il costruttivo contributo e, peggio ancora, contro i più diretti interessati.

È questa una circostanza che andrebbe seriamente considerata e valutata. Essa può avere una sua giustificazione obiettiva nella crisi che attraversa il movimento sindacale britannico — anche se forte di 10 milioni di iscritti.

In realtà, come da più parti constatato (lo fece anche il Segretario di Stato per l'impiego e la produttività dell'ultimo governo laburista, Sig.ra Barbara Castle, ispiratrice di un altro e diverso progetto di legge sulle Rela-

zioni industriali) si deve riconoscere che in Inghilterra, in presenza di una sistematica ribellione dei lavoratori alle direttive delle loro centrali sindacali, il potere reale è ormai sfuggito alle Unions per tornare alla base e che i sindacati possono sperare di controllare in qualche modo gli iscritti a livello di unità produttiva solo riconquistandone la stima ed il consenso.

Le Unions stesse, del resto, hanno implicitamente ammesso il loro progressivo esautoramento facendosi paladine di un sempre più accentuato decentramento delle proprie competenze ai loro rappresentanti locali, ritirata strategica che dovrebbe permettere loro di compensare la ridotta influenza a livello nazionale con una più determinante presenza sul piano aziendale. È però difficile che ciò possa arrestare il processo involutivo del sistema sindacale inglese, poiché anche gli stessi shop-stewards stentano ormai a tenere il loro ruolo incalzati dalla base.

Gli osservatori più qualificati considerano la crisi del sistema sindacale inglese come la risultante di un complesso di fattori il cui grado di incidenza è difficilmente valutabile, data la complessità e la multiformità tipiche dei rapporti di lavoro. Oltre alla inadeguatezza delle Trade Unions, acutamente rilevata dallo studio precedente, altri fattori che è possibile prendere in considerazione sarebbero:

a) la degenerazione del sistema attraverso il quale vengono eletti i responsabili sindacali, la cui scelta è effettuata da un ristrettissimo numero di grandi elettori che in molti casi non superano il 5-6 per cento degli iscritti; è chiaro che il loro prestigio di leaders ed il se-

guito su cui possono contare ne è gravemente compromesso all'origine;

b) la ribellione dei lavoratori meno pagati, per la maggior parte occupati nei servizi interni, che hanno visto aumentare la forbice tra il loro salario e quelli di altre categorie di lavoratori che, per essere occupati in settori nevralgici ai fini delle esportazioni, sono riusciti a passare impunemente e ripetutamente attraverso le maglie della legge sui redditi;

c) la costituzionale debolezza del Ministero dell'Impiego e della Produttività che, dovendo contemporaneamente curare l'applicazione della politica dei redditi e le procedure di conciliazione delle controversie, finisce molto spesso per contraddirsi;

d) la spirale crescente della combattività dei lavoratori, anche a livello individuale, come conseguenza del successo della maggior parte degli scioperi non ufficiali.

A prescindere dalla sua opportunità tattica e politica, il nuovo corso del Governo conservatore, con la sua linea dura in materia di relazioni industriali, mostra facilmente la corda in relazione alla realtà su cui dovrebbe innestarsi.

Sembra infatti per lo meno ottimistico parlare di procedure, di preavvisi e di responsabilità riferendosi ad un contesto come quello del mondo del lavoro britannico, in cui l'iniziativa individuale e gli immediati interessi dei settori anche minuscoli hanno da tempo sopraffatto la disciplina sindacale pure a livello dell'impresa più modesta.

In primo luogo tutte le disposizioni e le procedure si riferiscono all'attività ed alle responsabilità delle Unions nelle vertenze sindacali; esse riguardano cioè solo una parte trascurabile delle lotte e dei conflitti poiché oltre il 90% degli scioperi — come si è già detto — sono effettuati al di fuori della sfera di influenza delle Unions e, spesso, addirittura contro il loro stesso parere. Né può essere valido sostenere la responsabilità delle Unions anche per gli scioperi non ufficiali, in quanto essa è espressamente limitata all'obbligo, per i dirigenti sindacali, di far del loro meglio per convincere i ribelli a tornare al lavoro; esercizio del tutto inutile, come è stato ampiamente dimostrato in passato e, comunque, facilmente esperibile e difficilmente valutabile.

Le stesse disposizioni concernenti il periodo di « raffreddamento » di 60 giorni e la consultazione per voto segreto della base sembrano difficilmente applicabili. Chi e con quali mezzi può infatti garantire il rispetto di una decisione scaturita da una votazione segreta in un ambiente in cui le sollecitazioni delle centrali sindacali e degli stessi shop-stewards sono ignorati quando non sono contestati? Chi può assicurare che la base rispetti il periodo di 60 giorni quando non riconosce come suoi rappresentanti coloro che a suo nome discutono con i pubblici poteri in quel periodo?

In sostanza le disposizioni repressive o punitive previste dalla nuova legislazione sulle relazioni industriali appaiono pressoché gratuite; inoltre esse lasciano nel vago, quando ancora non le neutralizzano esplicitamente, le scarse prospettive innovatrici che a prima vista sembrava potessero aprire. Basti pensare ad esempio alle disposizioni relative alla comunicazione di dati sull'an-

damento aziendale da parte della direzione delle imprese. Anche se vengono fornite indicazioni sui principi e la prassi da applicare per tali comunicazioni, il fatto che i lavoratori siano informati solo a cose fatte, anche se con un certo anticipo sul pubblico, preclude senza equivoci ai dipendenti ogni possibilità di intervento sulle decisioni delle imprese.

Le stesse norme sul « licenziamento ingiusto o sleale », che dovrebbero tutelare i singoli lavoratori, si dimostrano assolutamente inadeguate: il datore di lavoro, infatti, può essere condannato al pagamento di una indennità risarcitoria (che può arrivare fino a 4140 sterline), a meno che non possa dimostrare che il licenziamento è « in accordo con l'equità ed i meriti sostanziali del caso », una frase la cui indeterminatezza è quasi bizzarra; ed esistono anche dei casi in cui (quando è coinvolta la sicurezza nazionale) si possono impunemente violare i diritti di un lavoratore senza conseguenze di alcun genere.

Inoltre frasi come « giusto ed equo nelle circostanze » o « elementi sufficienti per ritenere », usate a proposito del funzionamento della « Industrial Court » e dei tribunali industriali di primo grado, debbono essere ritenute così vaghe da essere inutilizzabili e così imprecise da essere pericolosamente imprevedibili, anche in un paese in cui il sistema giuridico è basato sul diritto non scritto ed imperniato nella fiducia « della sapienza della Corte e della purezza di coscienza del giudice ».

ANTONIO TRIOLA



Luigi Gheno - *Forma γ. 104/A*: cm. 35×22; bronzo; 1965.

note sulla recente contrattazione collettiva aziendale nel settore metalmeccanico*

1. — Non piú di sei mesi addietro si era sentita da un giurista aperto ai temi ed ai problemi delle relazioni industriali nel nostro Paese una interpretazione preoccupante non meno che interessante (ed insieme una non tanto velata ed oscura profezia) dello svolgimento dei rapporti sindacali nell'industria italiana.

Invero, rivedendo a ritroso la storia dell'ultimo contratto nazionale dei metalmeccanici, e le successive vicende sindacali nell'arco del 1970, si affermava: « Si sa infatti che ai sindacati metalmeccanici assisi al tavolo delle trattative nazionali si è finito per chiedere non tanto di mediare interessi industriali in conflitto all'interno del settore, quanto di contribuire allo sviluppo di colossali imprese in fase di continua espansione e per ciò stesso preoccupate della pace sociale piú che dell'onere salariale: una pace, che pur senza impegnarvisi, i sindacati hanno concesso ».¹

* Il presente lavoro viene alla luce anche sulla *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, anno XXII, fasc. 1-2 (1971).

¹ Così Romagnoli, *La contrattazione aziendale: dalla tregua concordata alla tregua di fatto* (Relazione al Seminario su « I Sindacati nell'economia e nella società italiana », Università degli Studi di Urbino, Ancona, 28-29-30 ottobre 1970). Ancora lo stesso A., alcuni mesi dopo, riprendeva tale chiave interpretativa e, sviluppando la

Ebbene i metodi di lotta sindacale, i contenuti rivendicativi ed i risultati della contrattazione collettiva aziendale dei primi mesi del 1971, proprio nelle « colossali imprese » cui si faceva cenno, si sono preoccupati di smentire, rovesciandola largamente, l'interpretazione-profezia del nuovo sistema di « pace sociale-aziendale ». Infatti il tentativo di rappresentare una contrattazione collettiva basata ancora su una « clausola di pace » che — essendo crollato il sistema della contrattazione articolata in quanto basato sulla « tregua sindacale », sulla quale, dopo l'« autunno caldo », a detta di uno dei suoi primi teorizzatori, « è stata deposta una pietra tom-

« diagnosi corretta... ma forse per eccesso di cautela incompleta », presentata da Giugni (ne *L'autunno « caldo »*, sindacale, ne *Il Mulino*, gennaio-febbraio 1970, pp. 34-36, dove si ipotizzava che « nuove "razionalizzazioni" potranno proporsi in avvenire, ove mutate circostanze lo consiglino », in sostituzione del sistema della « gabbia » della contrattazione articolata o delle « camicie di Nesso » costituite dalle proposte di « accordo quadro » o di interventi legislativi « cornice » o c.d. di « procedure di contrattazione »), proponeva come ipotesi presumibile la seguente prospettiva di sviluppo: « il rifiuto della tregua concordata non implica automaticamente la volontà di aprire la valvola della cosiddetta conflittualità permanente;

— la riserva di libertà d'azione a favore dei sindacati non esclude la possibilità di una pianificazione dell'esercizio dello sciopero;

— l'assenza di una esplicita normativa al riguardo è solo temporanea: essa è imputabile essenzialmente al fatto che l'azione sindacale si è spostata sul piano politico. Quindi, la lacuna non potrà essere colmata se non mediante un'attività di negoziazione ove controparte effettiva dei sindacati non sono più le imprese, bensì i pubblici poteri;

— i sindacati sono disponibili a garantire una tregua di fatto purché questa operi come corrispettivo delle riforme di struttura e, mediamente, poiché le riforme presuppongono una qualificazione « sociale » della produzione e dei consumi, di una politica

bale »² — avrebbe dovuto consistere questa volta, più labilmente dal punto di vista giuridico, ma più impegnativamente da quello politico, in una « pace sociale concordata di fatto » (in cambio, come da quei giuristi si paventava, di un posto, o forse solo di un buono-pasto, alla mensa-refettorio, più che al tavolo, delle riforme), si è scontrato, uscendone sconfitto, con la conflittualità aziendale dei mesi più recenti e con i politicamente qualificanti e determinanti, in termini di vincoli ed incidenza sulla logica organizzativa aziendale, contenuti della nuova contrattazione aziendale.

Un'analisi dei risultati più significativi dei principali accordi raggiunti nelle grandi imprese meccaniche dallo scorso dicembre a tutt'oggi permette infatti di impostare in modo completamente diverso da quello sopra accennato i rapporti tra sindacati, aziende e potere pubblico ed insieme, nel tentativo di prima ricostruzione delle coordinate del sistema e delle tecniche della contrattazione collettiva, di analizzare le notevoli interferenze e spinte tra contratto collettivo nazionale, contratto aziendale e la nuova legislazione sui rapporti di lavoro e le relazioni

economica che tenga conto delle istanze popolari minacciosamente emerse dalle lotte dell'ultimo biennio ». (V. Romagnoli, *Il contratto collettivo « difficile »*, in *Politica del diritto*, febbraio 1971, pp. 92-93). Ma, alla data di questo secondo scritto, all'A. non poteva sfuggire la realtà conflittuale vivissima nelle aziende: così la « prospettiva » prima ipotizzata veniva, sia pur leggermente, prima revocata in dubbio e successivamente giustificata in chiave di conflitto politico-economico tra logica del capitalismo monopolistico (e della sua concentrazione) e sopravvivenza delle piccole e medie imprese (v. ancora Romagnoli, *Il contratto*, cit., p. 95).

² Così Giugni, *L'« autunno caldo »*, cit., p. 36.

sindacali, espressa dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (il cd. « Statuto dei Lavoratori »).³

2. — L'analisi dei contenuti, largamente innovatori, delle più recenti esperienze di contrattazione aziendale nel settore meccanico, a cui si farà qui di seguito riferimento⁴ può essere incentrata, anche per ragioni di economia del presente lavoro, su alcuni temi qualificanti: la ragione della scelta di essi può essere tuttavia convalidata da un lato dal fatto di essere stati costantemente al centro delle varie piattaforme rivendicative sindacali e dall'altro di essere già — nelle « prassi aziendali »⁵ e nei processi di ristrutturazione organizza-

³ Il metodo che si cercherà di seguire nell'analizzare i risultati degli accordi in questione è quello che, ribaltando il titolo di un interessante recente saggio di diritto sindacale, potrebbe permettere gramscianamente un corretto rapporto tra « l'interlocutore "organico" e il diritto sindacale ». In tal modo è possibile evitare la tomistica contrapposizione tra l'« ottimismo della volontà » (che sarebbe alla base « dell'analisi generica e trionfalistica... accreditata da osservatori sindacali ») e il... « pessimismo della ragione » cui sembrerebbe far riferimento il Romagnoli, *Il contratto*, cit., p. 95. Chi scrive crede infatti che l'interpretazione più corretta e valida delle lotte sindacali e dei risultati di esse sia quella che si basa su di un'analisi « dall'interno » dei dati, evitando da un lato facili generalizzazioni politiche (preoccupate o trionfalistiche), considerando dall'altro le interrelazioni tra realtà sindacale e contrattuale collettiva ed il mutamento dei rapporti di potere tra aziende e lavoratori a seguito delle lotte stesse.

⁴ Gli accordi che si prendono in considerazione sono quelli per la « Terni » del 23 dicembre 1970, per l'« Italsider » del 24 dello stesso mese, per l'« Olivetti » del 5 aprile 1971 e della « Dalmine » del 26 aprile 1971. I testi degli accordi sono riportati, in ordine cronologico, in calce al presente commento.

⁵ Un'indagine sull'interrelazione tra « prassi aziendali » in tema di gestione del rapporto di lavoro in fabbrica (specie nella grande

tiva e gestionale delle aziende — elementi determinanti nella nuova disciplina dei rapporti di lavoro in fabbrica. Contemporaneamente, tali contenuti, che si assumono come qualificanti, trovano, come si vedrà in seguito, uno stretto legame con alcuni dei temi più generali interessanti l'intera società industriale del nostro Paese, e cioè i grossi temi delle riforme oggi sul tappeto politico nazionale, dalla riforma dell'istruzione, a tutti i livelli, a quella della Sanità.

Primo grande argomento di estremo interesse e notevolmente innovatore per i contenuti della contrattazione collettiva è quello delle qualifiche e dello sviluppo professionale, con la conseguente previsione (o programmazione) di carriera.

L'evoluzione della classificazione del lavoro subordinato può, abbastanza sommariamente, individuarsi in quattro ⁶ grandi tappe, inscindibilmente legate a diverse

industria) e rivendicazioni sindacali e nuovi contenuti della contrattazione aziendale, sta conducendo il Gruppo di Ricerca del C.N.R. dell'Università degli Studi di Bari, diretto da G. Giugni. Il Gruppo, coordinato da chi scrive e con la collaborazione di A. Balducci, F. Battaglia, R. Del Vecchio e Silvana Sciarra, ha finora, nella prima fase di lavoro, potuto verificare, con notevole approssimazione, l'ipotesi di un progressivo avvicinamento tra realtà dello svolgimento del rapporto di lavoro nel reparto, nella squadra, sulla linea e la normativa contrattuale collettiva, proprio dopo l'«autunno caldo» ed il superamento della «gabbia» della contrattazione articolata. Le nuove forme di contrattazione aziendale di squadra, di reparto o di «gruppo omogeneo» hanno progressivamente sottratto alla discrezionalità imprenditoriale e, contemporaneamente, contribuito a chiarificare e «normalizzare» l'effettivo svolgersi del rapporto di lavoro.

⁶ La distinzione nelle quattro grandi fasi di evoluzione della classificazione e disciplina del lavoro subordinato, con la connessa

fasi della società industriale e dell'organizzazione del lavoro in fabbrica. La prima (nella prima società industriale) è quella del lavoratore legato all'imprenditore da un contratto di lavoro subordinato senza una definizione contrattata della qualifica professionale (e talvolta neppure delle mansioni assegnate). La seconda può essere individuata, in relazione anche, successivamente, alla cosiddetta « organizzazione scientifica del lavoro » di tayloristica memoria, in quella della distinzione tra impiegato ed operaio (ed all'interno di questa seconda categoria si inizia un processo di differenziazione tra specializzato, qualificato e comune, in relazione alla complessità delle mansioni assegnate ed al processo di razionalizzazione ed organizzazione del lavoro). Questa seconda fase, mentre segna un progresso rispetto alla prima, permettendo di acquisire alla contrattazione collettiva, e pertanto di sottrarre all'assoluto arbitrio dell'imprenditore, la classificazione (e di riflesso la valutazione in termini retributivi) del lavoro subordinato, ha in comune con la prima il fatto di lasciare inalterato per il datore di lavoro il potere di predeterminare soggettivamente il sistema (e la sua logica, con una certa scala di valori: l'impiegato, con qualsiasi mansione, prima dell'operaio, anche se specializzato, l'operaio X prima di quello Y perché per l'imprenditore quel lavoro

evoluzione della politica sindacale e contrattuale, prende le mosse, allargandole, dalla ricostruzione effettuata da S. Mallet, *La nuova classe operaia* (tr. it.), Torino, p. 22 ss., sulla base della classificazione proposta da Alain Touraine per lo studio dei modelli di organizzazione tecnologica e professionale del lavoro, per i quali è passata l'era industriale. Per Touraine, e successivamente per lo stesso Mallet, le fasi sarebbero tuttavia soltanto tre.

particolare « valeva » più di un altro, ecc.) di valutazione e classificazione della prestazione di lavoro: all'interno di questo sistema predeterminato, il potere contrattuale dei lavoratori, e per esso la contrattazione collettiva, potevano allargare i margini della gabbia salariale che, conseguentemente alla sua logica, l'imprenditore proponeva. È tra l'altro da notare che questa seconda fase fiorisce particolarmente insieme all'affermazione ed al consolidamento di due specifici fattori del nostro Paese: l'intervento legislativo, da un lato, per « consacrare » la famiglia degli impiegati (vedi la legge del '24 sull'impiego privato che rimarrà un cardine a tutt'oggi decisivo, tranne che per alcuni esempi, quali quelli che stiamo analizzando, per mantenere in piedi la *summa divisio* tra lavoratori subordinati, particolarmente in termini di classe politico-sociologica forse più — specie oggi — che economica) e la centralizzazione delle strutture della contrattazione collettiva, dall'altro, fino a tutti i primi anni '60. La contrattazione collettiva nazionale, infatti, per sua natura, poteva solo incidere sui livelli retributivi minimi garantiti per qualifica, al più, cercare di allargare le cosiddette « declaratorie » di qualifiche per ricomprendervi nuove mansioni o per chiedere, sempre a fini retributivi, l'avanzamento di certi lavoratori con particolari mansioni da qualifiche meno elevate ad altre di più alto grado.

La terza delle quattro fasi cui prima si accennava è stata, nei trascorsi anni del '60, quella della « classificazione e valutazione oggettiva delle mansioni »: essa ha, dal punto di vista quantitativo, solo in parte limitata riguardato la contrattazione collettiva in tema di qualifiche (i settori interessati sono stati solo quello side-

rurgico, e non tutto, il chimico e petrolifero, oltre a qualche sporadica esperienza aziendale in altri settori) anche se, in realtà, in numerose aziende, sia pur unilateralmente, si sono studiate e sperimentate — in stretta colleganza con una esigenza dichiarata da parte imprenditoriale di recuperare in termini di efficienza razionalizzatrice e di più completa e saturante utilizzazione⁷ del lavoro dei dipendenti l'aumentato costo del lavoro conseguente alle lotte ed ai risultati della contrattazione collettiva dei primi anni del '60 — tecniche di analisi e valutazione « oggettiva » del lavoro. Anche questa terza fase tuttavia, come è palese, non è sfuggita ad una caratteristica di fondo, che la riconduce nell'alveo delle prime due precedentemente descritte: l'organizzazione aziendale e del lavoro sta « a monte », cioè precede e non è discutibile, né è discussa, dai lavoratori e dai loro rappresentanti, i sindacati. Premessa questa, ed al suo interno, si può cominciare a discutere, magari anche con termini nuovi, il valore del lavoro (o, come si dirà, del *posto di lavoro*) ricostruendo la qualifica da una somma di elementi determinanti la mansione svolta dal

⁷ « La *job* simboleggia il livello più complesso e raffinato della cosiddetta organizzazione scientifica del lavoro per quanto riguarda la classificazione dei lavoratori. Al tempo stesso rappresenta il punto più basso dell'intervento dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e sul proprio destino « professionale ». Costituendo il sistema più « rigoroso » di collegamento della retribuzione alle mansioni..., esso era tanto più conveniente in termini di costi per l'azienda quanto più scomposti e banali fossero i compiti di lavoro. Cosicché, la *job evaluation* non solo rifletteva, ma tendeva ad accentuare la parcellazione delle mansioni, e quindi la distinzione retributiva fra i lavoratori ». Così A. Lettleri, *Note su qualifiche scuola e orario di lavoro*, in *Problemi del socialismo*, novembre-dicembre 1970, p. 903.

lavoratore, con tutte le sue caratteristiche specifiche ed ambientali, in relazione anche alle caratteristiche acquisite dal lavoratore nell'azienda (si pensi, ad esempio, all'anzianità o all'esperienza). Comunque nel momento stesso in cui, con questa fase, si comincia ad analizzare (unilateralmente, ma i lavoratori ne prendono comunque coscienza, o bilateralmente, e cioè con la contrattazione, ed allora i lavoratori ne sono parte attiva e decisiva) il lavoro nella sua realtà aziendale, di reparto, di officina, alcuni tradizionali tabù crollano: si scopre che non necessariamente certe qualifiche, come gruppo di mansioni, sono correttamente anteposte ad altre, si rileva anche che solo partendo dal posto di lavoro e dall'azienda si può realmente classificare e valutare (anche in termini retributivi) il lavoro umano, si scopre ancora che la distinzione tra operaio ed impiegato non ha quei caratteri di « sacralità » che la storia (anche politica) aveva cercato di conservarle; si avverte infine, e soprattutto, che la presunta « oggettività » del lavoro, all'interno di una altrettanto presunta, e non dimostrata e non validata, « logica dell'organizzazione », in realtà non è che una convenzione scelta fino ad allora da una sola parte, l'imprenditore, in funzione di un'organizzazione aziendale volta a fini produttivi e/o di profitto, che nella sua visione statica non poteva, e non può, che collocare e valutare gli uomini, e cioè la forza-lavoro, così come le macchine.

Da tutte queste « spie conoscitive », viepiù allargate ed illuminate dal rapido processo dell'ultimo triennio di partecipazione diretta, dalla base, dei lavoratori alle rivendicazioni sindacali ed alla contrattazione (e del resto il fenomeno è a due canali intercomunicanti: i lavoratori

partecipano direttamente perché la contestazione e la contrattazione è sul posto di lavoro, ma d'altronde la contestazione e la contrattazione avviene lí perché i lavoratori partecipano direttamente, dal basso, alla determinazione delle loro condizioni di lavoro), trae origine quella che oggi, analizzando gli accordi aziendali piú significativi nel settore meccanico, potremo chiamare la quarta fase. In essa il processo si capovolge: l'organizzazione aziendale (ferma restando l'esigenza produttiva e la logica ad essa sottostante), e per essa l'organizzazione del lavoro, viene discussa ponendo come premessa di valore la crescita, lo « sviluppo professionale » del cittadino-lavoratore subordinato. « Oggettiva » resta soltanto la valutazione dello sviluppo professionale, e pertanto il diritto ad esso, del lavoratore, sí che tutto lo scacchiere delle macchine e degli uomini finora staticamente visto, comincia a muoversi in una partita stimolante dal punto di vista sindacale, in termini di potere e di contenuti contrattuali (a livello aziendale, e successivamente nella futura contrattazione nazionale che dovrà recepire ed esaltare in una sintesi e generalizzazione politica tali risultati) e forse anche dal punto di vista di una piú moderna ed efficiente organizzazione produttiva delle aziende nel nostro Paese (ma questo sarà l'*Hic Rhodus, hic salta* degli imprenditori).

Infatti introdurre « un sistema nuovo di inquadramento del personale basato sul criterio determinante della professionalità » (acc. Dalmine) esplicitamente prevedendo la « sostituzione del sistema di analisi e valutazione del lavoro » (acc. Italsider), magari ravvisando « la necessità di considerare gli apporti professionali individuali agli obiettivi aziendali, ai fini sia dell'inqua-

drammento, sia dello sviluppo del personale » (acc. Ter-
ni), può conseguentemente portare, come esempio con-
creto di condizionamento dell'organizzazione aziendale
e del lavoro in funzione del diritto allo sviluppo delle
capacità professionali del dipendente, e della conse-
guente carriera, all'impegno da parte dell'azienda « a
promuovere un'effettiva valorizzazione delle capacità
professionali... attraverso le seguenti iniziative:

— ricomposizione delle mansioni con l'obiettivo di
un allargamento ed arricchimento dei contenuti del la-
voro;

— mobilità interna attraverso l'utilizzo in lavori di-
versi al fine di acquisire una più elevata professionalità;

— introduzione di nuove tecniche e di nuovi metodi
produttivi;

— affinamento dei contenuti professionali di alcune
mansioni » (accordo Olivetti).

L'affermazione del principio dello « sviluppo delle
capacità professionali » in queste nuove esperienze di
contrattazione collettiva aziendale ha permesso così di
superare, proprio attraverso forme di sperimentazioni
quali quelle appena viste, un pericoloso *impasse* in cui
la politica rivendicativa sindacale stava cadendo, e cioè
la richiesta di passaggi generici ed indiscriminati di qua-
lifica e l'altrettanto vaga (almeno per ora) richiesta di
qualifica uguale per tutti (o delle due qualifiche, operai
da un lato, impiegati dall'altro).

Infatti ambedue queste tesi non toccavano diretta-
mente la radice del problema della modificabilità del-
l'organizzazione del lavoro, potendo ben accadere (come
è accaduto e in alcuni casi sta ancora avvenendo) che a

passaggi di qualifica verso l'alto non corrispondesse un arricchimento qualitativo delle mansioni del lavoratore ed un superamento del precedente lavoro parcellizzato o poco (o per nulla) autonomamente creativo: in sostanza l'addetto alla catena di montaggio passa da operaio qualificato a specializzato o diviene *tout court* operaio, ma continua a svolgere sempre lo stesso lavoro parcellizzato, alienante, senza prospettive di carriera.

La novità del discorso contratto sullo sviluppo professionale (non disgiunto tuttavia, come è logico, nell'attuale fase storica della contrattazione aziendale, che ancora porta in sé le esperienze ed i risultati della fase precedente, dalla richiesta e dall'acquisizione di qualifiche più alte o di « declaratorie » più ampie e comprensive di mansioni anche in relazione ai nuovi processi tecnologico-produttivi) sta nella progressiva acquisizione, attraverso la contrattazione, del « diritto a progredire », nella possibilità cioè per il lavoratore di migliorare le condizioni ed il contenuto del proprio lavoro, non solo a fini retributivi, ma anche per una nuova prima « umanizzazione » del lavoro nella società industriale. È evidente che tale diritto è ancora, nei suoi contenuti specifici, tutto da approfondire, contrattare e gestire da parte dei lavoratori: ma è altresì evidente che si è aperta una strada irreversibile, specialmente ove si tenga conto che attraverso essa può acquistare sempre più vivo colore il principio del diritto allo studio introdotto (pur parzialmente) dallo Statuto dei Lavoratori all'art. 10 per i lavoratori studenti e che, pertanto, anche in relazione ad una generale riforma del collocamento (e intanto ad una corretta e sindacalmente controllata applicazione degli articoli dello Statuto sull'argomento),

il lavoratore può sempre più chiedere, sin dall'assunzione, che l'organizzazione del lavoro industriale si adatti alle sue esigenze, alle sue aspettative ed ai suoi diritti, così cominciando anche ad adattarsi sempre più alla funzione sociale che progressivamente può e deve ricoprire.

D'altronde per tornare alle prime forme di nuova sperimentazione dell'utilizzazione del lavoro, a seguito della mutata qualità del discorso sulle qualifiche, si può notare come, permettendo insieme la scalata a qualifiche più alte da parte dei lavoratori e garantendo il primato dello sviluppo professionale sulla « logica dell'organizzazione » staticamente intesa, l'azienda è costretta a superare le forme più radicali di scomposizione delle fasi produttive, finora permesse dalla vasta gamma di qualifiche e soprattutto dalla staticità della collocazione dell'operaio nell'organizzazione del lavoro) e a pensare a modi e sistemi nuovi di produzione. (È il caso, ad esempio, dell'accordo Olivetti, che in un progetto ad esso allegato, ha previsto nuovi sistemi di lavorazione di « linea di gruppo » composta da gruppetti omogenei di lavoratori che costruiscono parti autonome di un prodotto).

3. — Direttamente connesso al tema della revisione del concetto di qualifica, in funzione dello sviluppo professionale, è l'argomento concernente il progressivo allineamento normativo (ma in larga misura anche retributivo) tra impiegati ed operai. Nel momento in cui le due « famiglie » cominciano a perdere pian piano i loro caratteri nettamente (quanto falsamente) distintivi, anche a seguito della disciplina omogenea per il tratta-

mento di malattia e d'infortunio, sancito dall'ultimo contratto collettivo nazionale dei meccanici, si comincia a discutere della effettiva validità di una differenza nei sistemi di retribuzione e si introduce la mensilizzazione delle retribuzioni operaie, mentre si allarga notevolmente il periodo di ferie per questi ultimi, anche in base ad un corretto quanto elementare criterio sociale.

Abbastanza atipico, è tuttavia, l'accordo stipulato dalla Società Terni che prevede tutto un sistema di programmazione di carriere impiegatizie, volto a garantire una più organica e meno discriminata carriera per gli impiegati: tuttavia per esso le difficoltà applicative sono notevoli, in relazione anche al fatto che, proprio stipulando un accordo apposito per gli impiegati si è un po' deviato dalla tendenza generale alla completa unificazione anche in tema di sviluppo professionale. Diversamente invece si è fatto per le altre aziende in considerazione, per le quali l'aver raccolto in 7-8 livelli tutti i dipendenti (con esclusione soltanto di una piccola fascia di impiegati e dei dirigenti), permette un discorso omogeneo ed una contrattazione globale degli obiettivi contrapposti di logica ed efficienza produttiva dell'azienda e di garanzia di uno sviluppo di carriera, e pertanto di una umanizzazione del lavoro subordinato, da parte dei sindacati dei lavoratori.

4. — Se il discorso sulle qualifiche e sullo sviluppo professionale dei lavoratori può forse essere considerato centrale per i nuovi contenuti della contrattazione aziendale, di estremo interesse sono anche i temi concernenti lo sganciamento dei sistemi retributivi dalla produttività individuale o di gruppo (si pensi agli incentivi

in generale, ed in particolare al cottimo) e il problema dell'ambiente di lavoro. Anche per questi argomenti la contrattazione collettiva aziendale degli ultimi mesi ha compiuto un grande passo in avanti. Le differenziazioni retributive derivanti dalle diverse possibilità di guadagno di cottimo sono state superate, in particolare nella lavorazione siderurgica, tenendo presente che sempre più il tempo e la quantità di lavoro sono condizionati dall'organizzazione del lavoro stesso e dal ciclo di produzione, e che in realtà le forme di incentivo potevano solo sopravvivere per compensare, il più delle volte, carenze organizzative attraverso la saturazione, oltre il tollerabile, del lavoratore o della squadra.⁸ Si è così affermato

⁸ Sia il discorso della mensilizzazione delle retribuzioni operaie che quello concernente il ritorno a forme di salario a tempo e ad economia, anzi la considerazione dei due temi combinati, confermano il riconoscimento delle organizzazioni imprenditoriali della O.C.D.E. che, nel Rapport patronal del 1970 (p. 23 dell'ed. francese), così suona: « Dans une certaine mesure, la rémunération n'est plus, dans son essence, la récompense de résultats, mais le prix à payer pour "disposer" du travailleur. Au fond, la direction achète le temps du travailleur, et il ne lui reste plus qu'à en tirer le meilleur parti ». Può ben affermarsi allora che « le retour à des modes de salaires au temps et la mensualisation constituent une incontestable défaite pour la bourgeoisie monopoliste, car il s'agit, au fond, de la reconnaissance du salaire comme un droit des travailleurs, le droit de satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille. La bourgeoisie faisant la part du feu, est conduite à reconnaître crûment la réalité des rapports de production capitalistes fondés sur la vente par les salariés de leur temps de travail aux détenteurs des moyens de production » e ancora, demistificando una presunta « oggettiva corrispondenza » tra prestazione di lavoro e retribuzione, che « la détermination des salaires est donc conçue ouvertement par la bourgeoisie comme le résultat d'un rapport de forces » (così Jean Claude Dufour, *Crise du salariat et contradictions de l'intégration*, in *Economie et politique*, n. 200, Mars-Avril 1971, pp. 74-75).

il principio che la produttività del lavoro può essere tenuta in considerazione solo in nome di una partecipazione « attiva » del lavoratore subordinato al processo produttivo: in sostanza, reintroducendo la retribuzione « ad economia », si è voluto dai sindacati affermare il principio che l'abbassamento dei ritmi e del livello produttivo può derivare o da carenze organizzative o da eccessiva parcellizzazione o alienazione nel lavoro, così come impostato dall'attuale organizzazione. Anche qui l'azienda è costretta ad accettare la « sfida tecnologica »: nuovi sistemi di organizzazione del lavoro e nuove forme di partecipazione creativa del lavoratore alla produzione possono garantire l'equilibrio tra prestazione del

In conclusione, spogliata delle false vesti fornitele dai parametri produttivistici e di rendimento, la mensilizzazione della retribuzione operaia (insieme al progressivo allineamento normativo tra le categorie impiegatizie ed operaie) può permetterci di riprendere, ad altri scopi, quelle parole che Redenti nel suo *Massimario della giurisprudenza dei probiviri* (Roma, 1906), scriveva a proposito dell'« importanza » del « rapporto di servizio » (e cioè del contratto a tempo indeterminato) per l'operaio. « Essa (importanza) permette all'industriale di formare, per così dire, il proprio esercito permanente di lavoratori, disciplinarlo ed abituarlo al lavoro, così da poter contare su esso come su di una forza nota, abile e costante; permette all'operaio di poter contare sopra una posizione che si avvicina ormai a quella dell'impiegato, una posizione ben definita nell'oggi e che gli dà una tal quale certezza del domani » (*Proemio al libro secondo*, p. 70).

Così, oltre trent'anni prima che il Ministero della Giustizia presentasse l'art. 2095 nella Relazione al Codice Civile del 1942 (v. n. 41), profetizzando che « riconoscere quelle distinzioni » (ovverossia le categorie dei prestatori di lavoro) era cosa logica in quanto « forme fondamentali che con ogni verosimiglianza non potranno mai essere superate », il Redenti rileva chiaramente la tendenza all'allineamento tra le categorie dei lavoratori subordinati, già revocando in dubbio l'essenzialità e l'ineluttabilità della distinzione.

lavoro e retribuzione. Il discorso per la meccanica varia è meno radicale (vedi accordo Olivetti): anche qui i lavoratori hanno cercato di risolvere il problema dei ritmi e dei carichi di lavoro con il superamento del cottimo. Il tempo di lavoro e i sistemi di produzione, notevolmente diversi dalle grandi linee della siderurgia, non hanno permesso di risolvere completamente tale problema: tuttavia un notevole passo avanti è stato compiuto, dal momento in cui i tempi ed i carichi di lavoro vengono determinati attraverso la diretta partecipazione dei lavoratori per mezzo dei loro « delegati », e si potrà far riferimento più chiaramente di prima ad elementi obiettivi, quali ad esempio i fattori connessi alle condizioni in cui si presta il lavoro e alle esigenze dei lavoratori. Sempre nella Olivetti, ad esempio, gli effetti stancanti del lavoro monotono, o le percentuali medie di assenze per malattia o per *stress* psicofisico verranno chieste dai lavoratori come elementi determinanti per la ricostruzione dei tempi e delle tariffe di cottimo. È evidente che in tal modo il concetto stesso tradizionale di cottimo tende ad essere superato con l'introduzione di elementi non strettamente connessi al rapporto quantità di lavoro prodotto-retribuzione.

Altrettanto importanti sono le innovazioni in tema di controllo, e contrattazione dei vari aspetti connessi, dell'ambiente di lavoro. Anche in questo caso, tradizionali tabù dell'organizzazione aziendale sono stati messi in discussione: l'ossido di silicio, secolarmente ritenuto padre e figlio della produzione siderurgica, comincia ad essere rifiutato dalle narici e dai polmoni dei lavoratori. Né vale continuare a sostenere l'intollerabilità dei costi, per l'azienda, di profonde modifiche organizzative e tec-

nologiche capaci di trasformare completamente l'ambiente di lavoro: con il rifiuto della monetizzazione del rischio e della nocività, e con la richiesta di controllare la salute e l'integrità fisica di ogni lavoratore sul posto di lavoro (anche in questo caso grazie al notevole supporto dello Statuto dei lavoratori, all'art. 9), si pone ancora una volta il discorso della priorità della tutela della personalità, in questo caso della integrità fisica e personale del lavoratore, rispetto all'organizzazione aziendale ed ai suoi tradizionali criteri di valutazione dei costi. Particolarmente interessante è poi l'istituto del libretto individuale sanitario e di rischio (vedi ad esempio l'accordo Dalmine, ma già vi erano precedenti esperienze di contrattazione aziendale sull'argomento) come efficace strumento di controllo e, ancor più, di periodica tutela preventiva delle condizioni di salute del lavoratore.

Connesso al discorso dell'ambiente è quello dell'obbligo di richiedere pareri preventivi per la modifica o la costruzione di nuovi impianti, o l'esame dei livelli degli organici in relazione al carico di lavoro ed ai rimpiazzi per i lavori disagiati (v. ancora accordo Dalmine).⁹

5. — Ultimo tema di notevole interesse, funzionalmente connesso a tutti i precedenti, è quello concernente gli agenti contrattuali. In realtà, come prima si

⁹ Su questo argomento, estremamente interessante in quanto coinvolge, in una reazione a catena, tutto il processo produttivo e la (presunta ed oggi contestata) esclusiva titolarità imprenditoriale dell'organizzazione aziendale e delle trasformazioni di essa, varrà la pena di tornare successivamente, in sede di esame della conclusione della vertenza FIAT, oggi in pieno svolgimento.

accennava, contenuti e metodi della lotta sindacale aziendale, e della conseguente contrattazione, sono connessi, in un costante processo di interazione, ai soggetti rappresentanti degli interessi dei lavoratori al tavolo delle trattative. Infatti contrattare il lavoro sulla linea o nel reparto, e conseguentemente classificarlo attraverso le qualifiche contestate o concordare le condizioni di lavoro, analizzare l'effettivo vincolo dell'erogazione delle energie lavorative ai tempi delle macchine, non può essere fatto se non attraverso un fittissimo reticolo di canalizzazione degli interessi dei lavoratori ed una larghissima e diretta rappresentanza degli stessi, in un continuo processo di dialogo e di dialettica di esperienze e di proposte di soluzioni tra base e rappresentanza della stessa. È questa la ragione della insistenza con cui i sindacati hanno chiesto ed ottenuto, in alcuni casi ancora per vie mediate (vedi accordi Italsider e Dalmine), in altri ufficialmente (vedi accordo Olivetti) il riconoscimento delle nuove rappresentanze sindacali, che sono insieme l'espressione di un « nuovo sindacato », in termini politici ed anche di rappresentanza di interessi, espresso attraverso i delegati di reparto, di squadra, di officina. È questo il discorso delle nuove forme di rappresentanza sindacale, insieme un discorso di mezzi e fine, nel momento stesso in cui attraverso esso si chiede e si impone un nuovo controllo dell'organizzazione del lavoro, diretto, costante e vincolante, ed insieme si cerca di portare nella fabbrica concretamente il discorso della democrazia, per mezzo della contrattazione a tutti i livelli ed in tutti i momenti. Per quanto questo discorso potrà affermarsi ed allargarsi, tanto avrà reale significato e vera ed incisiva efficacia

la disciplina legislativa dello Statuto dei lavoratori e, in senso piú generale, potranno crearsi sempre piú le condizioni di un diverso rapporto fra « logica » della società industriale, e sistema di organizzazione del lavoro, ed importanza e dignità del lavoratore in fabbrica e nella società.

GAETANO VENETO



la crisi dell'organizzazione scientifica del lavoro

La crisi di quella che in Italia è stata chiamata l'« organizzazione scientifica del lavoro », appare ormai evidente in tutti i paesi più industrializzati dell'occidente, e probabilmente un discorso in qualche misura analogo potrebbe essere fatto anche per i paesi dell'Europa orientale.

Questa crisi implica una serie di problemi determinanti al fine di definire la fisionomia e i caratteri dei rapporti di produzione. Per questa ragione il modo in cui essa sarà risolta avrà notevole importanza anche al di là dei confini dello stesso processo produttivo.

Nei paesi altamente sviluppati, dove cioè la struttura industriale rappresenta la dorsale del sistema economico, i caratteri peculiari del processo industriale divengono caratteri costitutivi del sistema politico-sociale. Per cui il grado di costrizione e di illibertà che è proprio dell'organizzazione del lavoro tende a trasferirsi dalla fabbrica all'organizzazione politica e sociale.

Dall'organizzazione del lavoro come funzione della produttività, e perciò anche dello sviluppo economico, passiamo quindi ai problemi umani e sociali coinvolti nel processo di industrializzazione, per toccare infine alcuni aspetti nevralgici del potere e della libertà nella società. Cosicché l'organizzazione del lavoro acquista un significato per molti versi emblematico di ciò che è l'essenza vera, reale, della attuale società industriale.

In numerosi paesi, dagli Stati Uniti d'America all'Inghilterra, dalla Francia alla Svezia la crisi dell'organizzazione scientifica del lavoro è stata affrontata a livello di unità produttiva da parte di quegli imprenditori che si sono resi conto che i segni di malessere sempre più presenti nel sistema industriale non possono essere curati con metodi tradizionali. Di fronte a questa iniziativa i sindacati hanno dimostrato, in generale, una insufficiente consapevolezza della portata e delle implicazioni del problema, con qualche eccezione per i sindacati scandinavi i quali hanno dimostrato una maggiore sensibilità ad esso.

Soltanto in Italia — ed è questa la conseguenza non ultima dell'autunno caldo — è stato il movimento sindacale ad assumere l'iniziativa.

Siamo soltanto agli inizi di un confronto e di uno scontro di grande importanza perché mette in discussione un aspetto mai fino ad oggi contestato: il potere di decisione dell'imprenditore intorno ai modi di produzione e all'«uso capitalistico della macchine».

È questa una materia complessa, difficile, scottante ma che occorre affrontare tempestivamente e con piena coscienza della problematica ad essa sottesa; problematica che nasce dall'azienda, dal cuore del processo produttivo e che all'azienda ritorna dopo aver investito la società.

Per questi motivi «Economia & Lavoro» ritiene necessario aprire una discussione sulla crisi dell'organizzazione scientifica del lavoro e da questo numero diamo inizio alla pubblicazione di saggi, articoli, interventi, ricerche come materiale critico per un ripensamento dell'argomento.

Nel suo saggio che inaugura la serie degli interventi, Giuseppe Bonazzi tenta una rilettura delle teorie tayloristiche sullo «scientific management». La scelta del saggio d'inizio non è casuale. Una rilettura del Taylor sembra, oltre che opportuna, necessaria per una piena comprensione del significato che il fenomeno ha assunto nel tempo, comprensione che può essere resa possibile nella misura in cui si riesca a precisare le implicazioni e la portata reale delle impostazioni tayloristiche.

Questo primo saggio vuole rappresentare anche l'introduzione ad un dibattito qualificato fra quanti a questo discorso sono interessati e che potrà successivamente svilupparsi in altri momenti di confronto dialettico.

Economia & Lavoro

il taylorismo tra strumento del capitale ed utopia tecnocratica

PARTE PRIMA

Sommario: 1. Le premesse ideologiche del taylorismo. — 2. Principi essenziali e meccanismi organizzativi dell'O.S.L. 2.1. Studio scientifico dei metodi di lavorazione. 2.2. Selezione ed addestramento scientifico della manodopera. 2.3. Intima e cordiale collaborazione tra dirigenti e manodopera. 2.4. Ristrutturazione dell'apparato direttivo. 2.5. *L'one best way*.

Mezzo secolo di dibattiti dovrebbero aver detto tutto sui meriti e sui limiti del taylorismo. Eppure, come sempre accade con un evento profondamente innovatore, il trascorrere del tempo lungi dall'attenuare l'interesse per l'Organizzazione Scientifica del lavoro (O.S.L.), invita a proporre nuove interpretazioni, a scoprire nuovi significati, a scorgere insospettate anticipazioni.¹ Per decenni la letteratura critica ha insistito sulla inadeguatezza dei metodi tayloristici, ha posto in luce il loro brado riduzionismo ingegneristico, l'assenza di basi fisiopsicologiche, l'irrimediabile ed univoca funzione filo-padronale, ecc. (Si pensi solo al Friedman di cui

¹ Una recente rilettura delle proposte tayloriane di riorganizzazione generale dell'azienda è stata fatta in Italia da A. Fabris nell'introduzione alla riedizione de *L'Organizzazione Scientifica del Lavoro* (ediz. Etas Kompass, 1967). Taylor è visto come l'antesigmano, sotto certi aspetti, della teoria dei sistemi, a causa della grande importanza da lui attribuita alla razionalizzazione dei flussi informativi.

Einaudi ha recentemente riproposto in Italia la lettura). Tutte queste sono cose note ed acquisite, e non avrebbe molto valore riaprire un discorso su di esse per ribadirle. Ma val la pena di osservare che sebbene queste polemiche abbiano svolto al loro apparire un'indubbia funzione di denuncia e di rottura, esse oggi ci appaiono datate non meno dell'oggetto della loro condanna. Se teniamo presente che fu la stessa evoluzione delle forze produttive gestite dal capitalismo ad imporre il superamento degli aspetti più caricaturali e caduchi del proto-taylorismo, non sarà difficile riconoscere in quelle polemiche anche un mezzo un po' troppo facile per « salvarsi l'anima » di fronte al movimento operaio; e ciò che più importa, non sarà difficile avvertire in esse tutto l'implicito rischio di avallare la fuorviante conclusione che il taylorismo in fin dei conti non è che un episodio ormai concluso, e non piuttosto l'avvio di un modo nuovo ed ancora attuale di organizzare capitalisticamente il lavoro industriale.

L'avvio negli anni recenti dei dibattiti sul cosiddetto stato industriale, sulla pseudo-neutralità tecnocratica, sul nuovo ruolo sociale e produttivo dei tecnici, ecc., hanno creato le condizioni favorevoli per una rilettura critica di Taylor. Ora, proprio tenendo presenti le sempre maggiori interazioni tra fabbrica capitalistica e società civile, sembra che il modo più fecondo per avviare questa rilettura sia quello di soffermarsi sui numerosi passaggi in cui Taylor stesso si preoccupa di giustificare i nuovi sistemi organizzativi facendo riferimento alle inevitabili ripercussioni positive che questi avrebbero avuto sull'assetto generale della società.

Taylor propone il suo sistema in un momento in cui

lo sviluppo delle forze produttive aveva posto le basi per compiere un salto qualitativo nell'organizzazione del lavoro in fabbrica. Ma il suo merito non fu soltanto quello di avvertire la possibilità e la necessità pratica di questo salto organizzativo. Egli comprese che le esigenze di razionalizzazione produttiva non potevano non avere profonde ripercussioni sui rapporti tra industria e società; egli seppe intuire che la riorganizzazione del lavoro in fabbrica comportava una ridefinizione *sociale* del ruolo operaio, e che questa a sua volta doveva essere giustificata con riferimento ai nuovi equilibri economici realizzabili da una società industriale matura.

Il fatto che Taylor non fosse né un economista, né un sociologo, né uno psicologo aziendale non danneggiava la vitalità del suo messaggio; al contrario, proprio il prolisso candore e la *naiveté* intellettuale dell'ing. Taylor aiutano semmai a far meglio risaltare alcuni motivi ideologici in lui presenti allo stato grezzo, ma destinati poi a divenire una delle preferite coperture ideologiche di tutto lo sviluppo capitalistico del XX secolo.

1. Le premesse ideologiche del Taylorismo.

Il modo più fruttuoso per accostarci a questa rilettura non riduzionistica di Taylor ci sembra quello indicato da lui stesso. Nel corso della sua deposizione alla commissione d'inchiesta del 1912, noi leggiamo:

« L'organizzazione scientifica non è un ritrovato per aumentare l'efficienza... non è un nuovo sistema di pagamento... non è un sistema di cottimo; non significa controllare con un cronometro il lavoro di un uomo; non è uno studio dei tempi di lavorazione; né uno studio dei

movimenti... non consiste nel preparare e stampare una tonnellata o due di moduli e scaricarli su un gruppo di uomini dicendo: "questo è il vostro sistema; usatelo!"; essa non è direzione tecnica suddivisa o funzionale; non è alcuno di quei ritrovati che l'uomo comune ha in mente quando si parla di organizzazione scientifica... ».²

Esaurito l'effetto retorico di smentire tutti quelli che fin d'allora erano riconosciuti come i più incontestabili caratteri dell'O.S.L., Taylor trova modo di precisare il suo pensiero. Egli non disprezza affatto i vari sistemi su elencati, ma afferma che questi nel loro insieme non formano affatto l'O.S.L. Piuttosto essi sono da considerare come la mera conseguenza operativa, *a valle*, di un sistema radicalmente nuovo di concepire il lavoro industriale ed il suo significato sociale. « L'O.S.L. — scrive Taylor in un altro punto — consiste fondamentalmente in un certo numero di principi generali di va-

² Cfr. Deposizione davanti alla Commissione Speciale d'Inchiesta della Camera dei Deputati, in: *L'Organizzazione Scientifica del Lavoro*, ediz. Comunità, 1952, p. 260. D'ora in poi, per brevità useremo nelle citazioni la prima parola dei titoli delle tre opere raccolte nel volume suddetto. Così: *Direzione*, sta per Direzione d'Officina; *Principi* sta per Principi di organizzazione del lavoro, e *Deposizione* per l'opera testè citata. Va richiamata l'attenzione del lettore sul fatto che l'approccio da noi seguito ci porta ad esaminare il sistema di Taylor nella sua completezza finale, senza cioè fare attenzione alle varie fasi di maturazione e di perfezionamento attraverso cui è passato. Questo spiega perché citeremo indifferentemente i vari testi senza riguardi all'epoca in cui sono stati scritti (La *Direzione* è del 1903, i *Principi* è dell'11 e la *Deposizione* del '12). Con questo approccio non intendiamo certo sostenere che lo studio della formazione storica del pensiero di Taylor non abbia interesse ed importanza; semplicemente questa non è l'ottica del nostro studio.

sta portata, in una ben definita concezione teorica che può venire applicata in molte maniere; una descrizione dei provvedimenti che un individuo o un gruppo di persone considera sia il meccanismo migliore per applicare questi principi generali non deve assolutamente essere confuso con i principi stessi ».³ Ma in che cosa consiste dunque questa « nuova concezione teorica » di cui Taylor rivendica la paternità? La risposta viene trovata ad un livello estremamente alto di generalizzazione e riguarda la natura storica del rapporto che lega gli uomini al loro lavoro. Finora, egli osserva, l'attenzione degli uomini si è rivolta alla divisione del *surplus* prodotto con il lavoro; operai ed imprenditori si sono contesi questo *surplus*, i primi rivendicandone la parte più ampia possibile sotto forma di salari ed i secondi cercando di difenderne il massimo sotto forma di profitti. Contese e conflitti sociali sono stati sempre provocati dalla limitatezza delle risorse disponibili. Tuttavia, Taylor assicura, esiste la possibilità di superare per sempre tensioni, disordini e conflitti: non mediante la repressione violenta e nemmeno a costo del collasso economico, ma imboccando una terza via, che è quella indicata dall'O.S.L. Ma in che cosa consiste? Taylor ne trova l'essenza in una « completa rivoluzione mentale », che dovrà coinvolgere tutte le componenti sociali impegnate nel lavoro di fabbrica, dal padrone all'ultimo manovale. Questa rivoluzione consiste nel fatto che « ambo le parti distolgono il loro interesse dalla divisione del *surplus*

³ *Principi*, p. 166.

— considerata la questione principale — ed insieme lo concentrano per aumentare l'entità del *surplus*, *finché esso diventa così grande che non sarà più necessario litigare sul come debba essere diviso*».⁴ L'inizio di un'era di abbondanza dovrà dunque sancire la fine dei conflitti sociali. Ma per avere abbondanza occorre aumentare la produttività; e per aumentare la produttività occorre aumentare il rendimento operaio, e quindi affidarsi all'O.S.L., unico mezzo in grado di raggiungere questo obiettivo. L'equazione maggior rendimento lavorativo = maggior benessere per tutti è il postulato sociale che giustifica l'applicazione dell'O.S.L. Se nuova è la proposta dell'O.S.L. come mezzo per dare benessere e risolvere i conflitti, certamente non nuova è la matrice ideologica in cui nasce questa concezione. Taylor risente scopertamente della tradizione positivista che da Saint Simon a Comte ha salutato l'era delle macchine come l'avvento di un'epoca nuova in cui la conoscenza scientifica ed il trionfo del lavoro sulle classi parassite avrebbe portato alla definitiva concordia ed all'illimitato progresso materiale e morale. Taylor però vive quasi un secolo dopo Saint Simon e mezzo secolo dopo Comte, in un'epoca in cui le loro ottimistiche previsioni sono ancora ben lungi dall'essersi realizzate. Taylor probabilmente non ha mai letto di prima mano i suoi ideali predecessori, e tanto meno i loro critici che indicavano nei rapporti di produzione più che nell'incompleto sviluppo delle forze produttive l'origine strutturale dei conflitti sociali. Convinto del postulato scienista e produttivi-

⁴ *Deposizione*, p. 262 (corsivo nostro).

stico mutuato dal positivismo, egli si trova a dover rispondere perché mai dopo un secolo e mezzo dalla rivoluzione industriale gli uomini non hanno ancora compreso che la via del benessere e della concordia passa attraverso la collaborazione interclassista per ingrandire la torta con mezzi scientifici, e non attraverso la sterile lotta di classe per dividersi misere porzioni.

Ora l'espressione più immediata e quotidiana di questa lotta di classe è vista da Taylor nel rallentamento intenzionale e sistematico del lavoro (il cosiddetto *soldiering*). Il nostro autore è letteralmente assillato da questo fenomeno che ha urtato la sua sensibilità ingegneristica per tutta l'esistenza, ed il suo discorso prende appunto le mosse dal tentativo di darne una spiegazione. Quando gli uomini si impegnano in un'attività agonistica o sportiva, egli osserva, essi cercano di dare il meglio di loro stessi; ma appena si mettono a lavorare il loro rendimento crolla di colpo, rallentano il lavoro e fanno il meno possibile. Perché mai ciò avviene? Taylor non si pone il problema della radicale differenza di motivazione esistente quando si compie un'attività decisa da noi stessi (sia un gioco od un lavoro indipendente) e quando invece si compie un lavoro imposto da altri. Egli individua invece le seguenti tre cause:

1. L'errata convinzione che un aumento della produzione di ogni lavoratore e di ogni macchina provochi la perdita del lavoro per un numero notevole di persone;
2. I sistemi imperfetti di organizzazione che inducono gli individui a fingere di lavorare o ad andare per le lunghe, al fine di poter difendere i loro veri interessi;
3. Gli inefficaci metodi empirici che vengono adot-

tati quasi universalmente nella produzione, e che fanno sì che gran parte dello sforzo produttivo vada perduto.⁵

Le considerazioni che Taylor svolge su questi tre punti sono importanti per meglio conoscere tanto il suo *background* ideologico quanto le proposte per riorganizzare il lavoro di fabbrica e più in generale l'assetto sociale. Il primo motivo indicato da Taylor consiste nella errata credenza che l'aumento della produttività porti alla sovrapproduzione, e che questa a sua volta provochi il collasso economico con licenziamenti e disoccupazione. Pertanto questa credenza induce le persone a lavorare di meno nella convinzione che sia preferibile un lavoro sicuro con carenza di beni, piuttosto che una improvvisa abbondanza di beni pagata con il licenziamento. L'argomento addotto da Taylor per confutare questa credenza è del tutto prevedibile: l'aumento della produttività comporta una proporzionale riduzione dei prezzi e quindi un maggiore assorbimento sul mercato. L'aumento della produttività quindi, lungi dal condurre al collasso economico è la premessa per raggiungere un nuovo equilibrio tra produzione e mercato, caratterizzato da un consumo di massa di beni che precedentemente erano riservati ad una élite di privilegiati.

Non varrebbe la pena soffermarsi sull'ovvietà di questo argomento se non fosse per alcune notazioni collaterali che gli conferiscono un significato più ampio di quello suggerito dal suo intrinseco valore. Taylor scriveva queste cose agli inizi del secolo, ed è ironico pensare a quanto sarebbe avvenuto circa trent'anni dopo. Ver-

⁵ *Principi*, p. 157.

so il 1930 il taylorismo vittorioso era dilagato in tutte le fabbriche americane, la produttività del lavoro si era moltiplicata, ed agli operai si suggeriva di rivalersi nel momento del consumo per il maggior sforzo erogato nel momento della produzione. E proprio allora scoppiò la più catastrofica crisi di sovrapproduzione nella storia del capitalismo, che provocò anni di disoccupazione per milioni di lavoratori. Ciò non significa che le argomentazioni di Taylor fossero teoricamente sbagliate, ma soltanto che erano troppo schematiche e limitate; esse si scontrarono con una realtà socio-economica immensamente più complessa di quanto ai suoi tempi si potesse sospettare. Non tanto paradossalmente, si può dire che per inverare Taylor occorreavano Roosvelt e Keynes. Bisognava superare l'« incidente » degli anni '30 perché la previsione tayloriana di un nuovo equilibrio economico basato sull'aumento della produttività e dei beni potesse realizzarsi; ma questo nuovo equilibrio necessitava di interventi e controlli economico-monetari che lui, liberal-positivista, non avrebbe certamente né sospettato né approvato. Ridotto alla sua essenza il discorso di Taylor è la proposta di un baratto: da un lato si offre un benessere materiale raggiunto con il consumo di massa di beni materiali la cui utilità non viene nemmeno posta in dubbio, e dall'altro si richiede la più completa subordinazione ad una struttura produttiva autoritaria, legittimata dalla sua efficienza. Ma questi sono esattamente i tratti più salienti dell'*affluent society* contemporanea: è nelle premesse teoriche della tayloriana riorganizzazione scientifica del lavoro aziendale che possiamo scorgere dunque i primi germi di quello « stato autoritario del benessere » di cui ci parla Habermas.

Con la seconda causa invocata per spiegare il *soldiering* si entra nella tematica preferita dal nostro autore. Quando parla di « imperfetta organizzazione aziendale », Taylor si riferisce principalmente ai sistemi di cottimo largamente adottati dalle imprese del tempo. Poiché non esiste ancora un metodo scientifico per stabilire in modo incontrovertibile e neutrale i tempi reali mediamente richiesti dalle varie lavorazioni, egli osserva, avviene che le direzioni procedono in modo empirico ed arbitrario a « tagliare i tempi » non appena si accorgono che i lavoratori riescono a raggiungere la norma con relativa facilità. Conseguenza diretta di questa condotta è il rallentamento artificioso della produzione da parte degli operai, i quali cercano in tal modo di impedire che la direzione conosca i tempi reali raggiungibili e li costringa ad aumentare il ritmo. Taylor dichiara di comprendere perfettamente le ragioni di parte operaia e si spinge fino ad affermare che il rallentamento della produzione è in certi casi una forma legittima di difesa di fronte ad un sistematico arbitrio padronale: « dopo che un lavoratore per due o tre volte ha visto il suo compenso per unità di prodotto diminuito quando egli ha lavorato più intensamente ed ha migliorato il rendimento, è evidente che egli perda di vista in modo completo l'interesse dell'imprenditore e si lasci penetrare dalla cupa (?) decisione di non andare incontro ad ulteriori abbassamenti di tariffa, se può evitarli facendo finta di lavorare ».⁶ Sono dichiarazioni meditate, di chi ben conosce la prassi padronale del supersfrut-

⁶ *Principi*, p. 163.

tamento. Il discorso di Taylor sembrerebbe quindi rivolto esclusivamente ai datori di lavoro; sono essi i responsabili di decisioni arbitrarie ed approssimative in materia di tempi di lavorazione, e dovrebbe quindi ricadere su di loro anche la responsabilità dei rallentamenti produttivi attuati dagli operai come unico mezzo di autodifesa.

Senonché Taylor trova il modo di limitare la portata della sua polemica coinvolgendo anche la diretta responsabilità operaia. Il suo ragionamento al riguardo è particolarmente significativo perché tradisce una delle più profonde pieghe mentali del nostro autore. I sistemi arbitrari di cottimo non sarebbero in realtà che la causa ultima del rallentamento artificioso della produzione. Se infatti gli operai amassero sinceramente il lavoro, essi lavorerebbero di buona lena indipendentemente dalle pressioni e dai tagli padronali; la loro protesta avverrebbe soltanto quando i ritmi imposti superassero effettivamente le possibilità fisiologiche dell'organismo umano, e non tutte le volte che i padroni aumentano i ritmi anche se questi restano ancora umanamente raggiungibili. Ma gli uomini, dice Taylor, hanno una tendenza *innata ed istintiva* a prendersela comoda.⁷ Egli non dubita che tranne poche e lodevoli eccezioni, tutti gli uomini indulgono alla naturale tendenza a lavorare con un ritmo « lento e agevole ». Questa tendenza è poi destinata ad aggravarsi quando si raggruppa un certo numero di persone a far lo stesso lavoro con una paga fissa giornaliera uguale per tutti: in pratica, quando gli uomini astrat-

⁷ *Principi*, p. 159.

tamente intesi si determinano socialmente come operai. In altre parole: è vero che gli imprenditori con i loro sistemi arbitrari ed approssimati hanno la colpa di far scattare i meccanismi di difesa contro l'aumento dei ritmi di lavoro; ma è anche vero che questi meccanismi di difesa scattano perché gli operai amano prendersela comoda.

È facile fare dell'ironia sul grottesco sapore reazionario di queste affermazioni. Ma più produttivo ci sembra ricercare la matrice ideologica da cui esse derivano. Dalle pagine di Taylor emerge la consapevolezza che l'aumento dei ritmi di lavoro è intralciato da un vincolo pressoché universale formato dalla naturale tendenza umana a lavorare « comodamente ». Quando poi è sollecitato, come dalla Commissione d'inchiesta del 1912 a precisare che cosa intende precisamente con l'espressione « prendersela comoda », Taylor risponde che significa lavorare a ritmi largamente al di sotto delle possibilità fisiologicamente raggiungibili sul lungo periodo senza recare danno alla propria salute. Il ritmo ottimo del lavoro, egli precisa altrove, è quello per cui un lavoratore al termine della sua giornata avverte il bisogno piacevole di riposarsi, pur senza sentirsi spossato.⁸ Tuttavia, fatto salvo questo vincolo, Taylor non concede nulla per rendere psicologicamente più appetibile il lavoro; come vedremo più avanti, egli richiede addirittura che i singoli individui lavorino totalmente isolati in modo da non perdere la necessaria concentrazione e da non diminuire il ritmo.

Non ci sembra tuttavia che queste prescrizioni deri-

⁸ *Deposizione*, p. 322, *Principi*, p. 175, p. 190.

vino unicamente da una intenzionale volontà di sfruttamento, e tanto meno da una consapevole adesione agli interessi padronali. Esse derivano piuttosto da una concezione estremamente rigorosa e puritana del lavoro umano in generale; Taylor cioè sembra ispirarsi in pieno all'interpretazione più severa della Bibbia, secondo cui il lavoro è un destino universale dell'uomo, stabilito da Dio come castigo al momento della scacciata dall'Eden.^{8 bis} Il lavoro va perciò accettato in una dimensione etica e religiosa. Quando si lavora si adempie all'obbligo di riscatto dal peccato originale, e non c'è posto per indulgenze, distrazioni, alleggerimenti di ogni sorta. Il lavoro per sua natura non può essere un'attività piacevole, ma va compiuto con serietà e solerzia per assolvere innanzitutto ad un dovere morale universalmente imposto al genere umano. Gli uomini d'altra parte sono fatalmente portati a trasgredire a questo imperativo etico, a causa della loro natura compromessa dal peccato originale. Si instaura così una tensione perenne tra il dovere morale del lavoro e la vocazione all'indolenza. Chi sa prevalere sulla propria natura è un eletto, e verrà premiato attraverso il successo ed il benessere che gli procurerà il lavoro (e così si legittima teologicamente il privilegio della borghesia capitalistica, come ha dimostrato Weber). D'altra parte però è un dovere morale anche impedire che la massa degli uomini comuni impigrisca nelle proprie naturali vocazioni; e di qui nasce l'esigenza etica e sociale di stimolarli a lavorare seriamente per riscattarsi.

Taylor non si richiama mai esplicitamente alle pre-

^{8 bis} Non scordiamo che Taylor era un quacchero praticante.

scrizioni bibliche, ed illustra le sue tesi in termini completamente secolarizzati. Tuttavia ci sembra incontestabile l'origine etico-religiosa della sua concezione del lavoro, dei suoi anatemi contro la neghittosità e la lassitudine, della sua diffidenza contro i rimedi per « umanizzare » il lavoro, che altro non sarebbero se non subdoli espedienti per adulterarne la natura. Si coglie così un motivo non secondario per comprendere la fortuna di Taylor negli USA. Egli in realtà non fa che mostrarsi figlio diretto di una tradizione recondita, quasi ancestrale della cultura americana. Certamente i Padri Pellegrini del *Mayflower* non avevano una concezione del lavoro granché diversa da quella espressa due secoli dopo da Taylor. E se si accetta su questo punto l'analisi weberiana dell'etica protestante, si comprende la fondamentale funzione da questa svolta nel legittimare le scelte di sviluppo del capitalismo industriale americano.

Ma Taylor scrive tra il XIX ed il XX secolo, quando un altro grosso filone ideologico ha già pervaso da alcuni decenni la cultura americana: alludiamo allo scienziismo positivistico con tutto il suo ottimistico messaggio sull'evoluzione materiale e morale dell'uomo, sull'efficacia risolutiva del metodo scientifico, sulla necessità metodologica di aderire al linguaggio dei fatti, spogliati di ogni preconcetta interpretazione ideologica. Il diffondersi di questa cultura non sopprime la primigenia matrice calvinistico-puritana, e semmai le inevitabili contraddizioni e fratture che ne derivarono altro non fecero, in ultima analisi, che rafforzare il tipico e vitale pluralismo della società americana. Ma il fenomeno più interessante e diffuso fu indubbiamente il prodursi di una singolare *contaminatio* tra le due componenti, che

prese ciascuna allo stato puro sembrerebbero inconciliabili. Alcuni critici della società americana⁹ si sono compiuti nel descrivere i curiosi risultati nati da questo incontro, da certe teorizzazioni filosofico-religiose (es. la *Christian Science*) fino a certe forme di costume quotidiano (ad es. il comportamento prematrimoniale, dove il rigorismo puritano sceso a patti con la permissività scienziata ha portato a codificare strani compromessi sessuali, tuttora largamente seguiti nella provincia del *Middle West*). Non è questa la sede per approfondire il discorso su questa fenomenologia. A noi qui il richiamo alla *contaminatio* tra puritanesimo calvinista e scienziismo positivista serve solo per comprendere un aspetto fondamentale del messaggio tayloriano. Se lo leggiamo in questa chiave interpretativa, un passo verso la fine del I capitolo dei *Principi* ci fornisce una luce decisiva per comprendere il reale significato attribuito da Taylor all'O.S.L.:

« ... Non si vuole qui affermare che esista un rimedio che da solo può mettere fine a tutti i mali del complesso produttivo. Finché ci saranno individui pigri o incapaci, ed altri avidi e brutali, finché vizio e crimine albergheranno in mezzo a noi, povertà miseria infelicità non ci abbandoneranno. Nessun sistema organizzativo, nessun particolare espediente da adottarsi sotto il controllo di qualsivoglia individuo o gruppo di persone, potrà assicurare tanto alla mano d'opera quanto ai datori di lavoro, un benessere continuativo. Tale benessere dipende da numerosi fattori, completamente al di fuori

⁹ Cfr. ad es. R. Giammanco, *Dialogo sulla società americana*, Einaudi 1964, in particolare il cap.: I fondamenti teologici della tradizione americana, pp 83-100.

del controllo di qualsiasi gruppo di persone, di qualsiasi stato della Confederazione, e persino di qualsiasi paese; e sarà perciò inevitabile il verificarsi di periodi in cui entrambe le parti, più o meno, dovranno soffrire. Noi affermiamo tuttavia che, mettendo in atto l'organizzazione scientifica, gli altri periodi saranno molto più prosperi, molto più felici e maggiormente esenti da conflitti e da discordie. Sosteniamo inoltre che questi intervalli difficili saranno meno frequenti, più brevi e porteranno meno sofferenze... ».¹⁰

Consapevole mancanza di garanzie morali nella storia umana e ricorso alla scienza come all'unico criterio valido, seppur problematico di condotta; ricerca del progresso e della concordia attraverso la scienza applicata alle attività umane; pessimismo agostiniano rischiarato dall'etica dello scientismo pragmatico: se esaminiamo il retroterra mentale di alcuni filosofi pragmatisti, da Peirce a Dewey, ritroveremo non poche affinità. Sotto questo profilo la forza degli argomenti con cui Taylor presenta e giustifica l'O.S.L. non sta nella loro originalità, bensì nella tipicità rispetto ad alcuni modelli persistenti nella cultura americana.

Tuttavia, se la *contaminatio* tra le componenti calvinista e scienziata legittima da un lato le posizioni ideologico-filosofiche testé accennate, dall'altro essa conduce anche ad un particolare uso « alternativo » di tali componenti assai meno innocente, ancorché inconsapevole; e questo uso, come sottolinea A. Anfossi, è ben presente in Taylor.¹¹ Nei suoi discorsi, osserva l'Anfossi

¹⁰ *Principi*, p. 166.

¹¹ Cfr. Anna Anfossi, *Prospettive sociologiche sull'organizzazione aziendale*, F. Angeli 1971, pp. 88-90.

si può dire che coesistano due contrastanti ideologie antropologiche: la prima, di origine calvinista, è appunto quella che assume l'esistenza di una natura umana votata al male, mentre la seconda di origine scienista, postula l'*homo oeconomicus*, razionale e costruttore. Tutto questo è coerente con la *contaminatio* di cui si parlava prima: senonché, mentre l'implicito ricorso alla prima antropologia è presente quando Taylor parla delle classi subalterne, la seconda antropologia è tacitamente richiamata sempre e soltanto quando si parla delle *élites* manageriali. Il passaggio dall'una all'altra antropologia a seconda della classe sociale a cui ci si riferisce è un motivo profondo, ancorché inconsapevole del Taylor, ma che ci aiuta a meglio valutare tutta la pesante ipoteca ideologica del suo discorso.

Rispetto all'Anfossi vorremmo solo precisare che questa duplice antropologia non è un'« ingenuità » concettuale del Taylor, ma tradisce l'intima natura « capitalistica » di un motivo ricorrente nella cultura collettiva del suo paese. Anche sotto questo aspetto, si può ben dire che nella storia delle idee USA, Taylor è un uomo che « viene da lontano e va lontano ».

La terza causa indicata da Taylor per spiegare il rallentamento della produzione conduce direttamente al cuore dei problemi risolvibili con i meccanismi organizzativi suggeriti dall'O.S.L. Questa terza causa è ravvisata negli « inefficaci metodi empirici » generalmente adottati nel processo produttivo. A questo proposito mi sembra opportuno sottolineare un aspetto generalmente poco avvertito, e cioè che sebbene Taylor elenchi questa causa insieme alle altre due già viste, essa presenta una differenza sostanziale. Le prime due consistevano

rispettivamente in una *credenza erronea* ed in una *strategia intenzionale* dei lavoratori come risposta a sistemi errati di cottimo. Con la terza causa Taylor individua invece un sistema tecnico-produttivo *materializzato*, che concorre a tenere bassa la produzione indipendentemente dall'intenzione operaia di rallentarla. Ora, molte delle difficoltà ed ostilità incontrate nell'applicazione pratica dell'O.S.L. ci sembra che scaturiscano proprio da questa differenza. Mentre infatti la rivoluzione mentale auspicata da Taylor è il requisito indispensabile per rimuovere le prime due cause, in quanto agenti a livello coscienziale, essa scade ad un semplice ruolo compri-mario per la rimozione della terza causa. Come tosto vedremo, la cordiale collaborazione tra manodopera e direzione viene posta da Taylor tra le quattro condizioni necessarie per la buona riuscita dei nuovi metodi produttivi. Tuttavia il fatto stesso che la riorganizzazione del lavoro riguardi una serie di realtà comportamentali, tecniche ed ambientali esterne alla coscienza, ha portato sovente in fase di applicazione pratica, a sottovalutare la ricerca del consenso operaio. E poiché, come è stato ampiamente dimostrato dalla letteratura critica, ottenere questo consenso è ben più utopico di quanto Taylor immaginasse, finisce che dell'intero edificio tayloriano si sono in genere coercitivamente applicati solo gli aspetti più tecnici volti alla rimozione della cosiddetta « terza causa » sopra indicata.

Ma vediamo finalmente in che consiste l'inefficacia dei metodi empirici di produzione esistenti prima dell'O.S.L. Con la rivoluzione industriale si era universalmente diffusa la divisione smithiana del lavoro. Il vecchio modello artigianale dell'*homo faber* che accompa-

gnava il prodotto dall'inizio alla fine della lavorazione aveva lasciato il posto ad un processo produttivo complesso, articolato in numerose fasi tecnicamente e cronologicamente distinte. Gli operai tuttavia, pur perdendo l'esperienza del ciclo lavorativo completo conservavano la possibilità di sviluppare un proprio mestiere all'interno di ogni fase. E questo mestiere era appreso, esercitato e regolato con criteri ancora prevalentemente artigianali. In particolare l'apprendimento del mestiere avveniva su un lungo periodo di tempo, mediante l'esecuzione di lavori parziali di difficoltà crescente e la sistematica imitazione degli operai più anziani e più esperti. Ciò provocava una personalizzazione dei metodi di lavoro, che riflettevano propensioni, abilità ed esperienze specifiche dei vari maestri di mestiere. Nell'epoca pre-tayloristica il lavoro operaio professionalizzato si può paragonare ad una sorta di « scatola nera », il cui contenuto è gestito dai lavoratori. Lo sfruttamento padronale si limitava al prelievo dell'*output* di questa scatola; fissava il salario, i ritmi e le norme disciplinari, ma non interferiva nelle singole molecole del processo lavorativo. Ciò comportava due importanti conseguenze nei rapporti sociali di fabbrica. La prima riguarda la struttura di autorità e la divisione gerarchica del lavoro. Se si esclude l'« ingegnere », che generalmente era coin-teressato alla proprietà dell'impresa, tutti i quadri intermedi di produzione provenivano « dalla gavetta », erano cioè operai nei quali la comprovata lealtà al padrone si sposava con l'esperienza professionale. Al di sopra vi era un ridotto numero di impiegati amministrativi, che non si occupavano della produzione ma che svolgevano funzioni di controllo e di fiducia. Mancavano quasi del

tutto gli impiegati tecnici con dirette funzioni di responsabilità produttiva, e si aveva pertanto una rigida separazione, professionale e sociale, tra il momento della produzione e quello dell'amministrazione.¹²

La seconda conseguenza è quella, già lamentata dal Taylor, della impossibilità di determinare in modo scientifico e incontrovertibile i tempi effettivi di lavorazione. Poiché le procedure di lavoro erano in massima parte il risultato di tradizioni empiriche trasmesse oralmente da una generazione operaia all'altra, ne deriva una insormontabile eterogeneità in fatto di tempi, metodi, e criteri produttivi. Se a ciò si aggiunge la già vista intenzione operaia di nascondere sistematicamente al padrone i tempi a loro giudizio raggiungibili, si hanno tutte le premesse per una condizione irreparabilmente conflittuale. Nella fabbrica tradizionale, osserva Taylor, il miglior metodo organizzativo che si è saputo escogitare è quello da lui denominato « sistema di iniziativa e di incentivo »; si tratta di un cottimo basato da una parte sullo spirito di iniziativa della manodopera e dall'altro sugli incentivi elargiti dall'azienda. Tuttavia, egli nota, il suo successo « dipende quasi interamente dall'avere a disposizione le capacità di iniziativa della manodopera, ed è davvero raro che ciò effettivamente sia ».¹³

¹² Alcune fondamentali osservazioni sulla trasformazione del ruolo tecnico ed impiegatizio avvenuta con l'introduzione dell'O.S.L. sono contenute nell'articolo collettivo « La divisione del lavoro in fabbrica » apparso su *Il Manifesto* (rivista mensile), ott.-nov. 1969, n. 5-6.

¹³ *Principi*, p. 173.

2. Principi essenziali e meccanismi organizzativi dell'O.S.L.

Esaminate così le cause culturali e strutturali che provocano il rallentamento sistematico della produzione, Taylor presenta i quattro principi generali che costituiscono l'essenza dell'O.S.L. L'obiettivo che con essi ci si propone è quello di conseguire un aumento della produzione tale da passare in un altro ordine di grandezza rispetto agli *standards* precedenti; ma per ottenere questo obiettivo è necessaria una trasformazione radicale non solo dei metodi produttivi, ma anche dell'intera struttura organizzativa della fabbrica e dei rapporti tra direzione e manodopera. I quattro principi sopradetti possono essere così formulati:

1. studio scientifico dei migliori metodi lavorativi, in rapporto alle caratteristiche sia del lavoratore che della macchina;

2. selezione ed addestramento scientifico della manodopera;

3. instaurazione di rapporti di stima e di cordiale collaborazione tra direzione e manodopera;

4. distribuzione uniforme del lavoro e della responsabilità tra amministrazione e manodopera addetta alla produzione.¹⁴

Negli intendimenti di Taylor questi sono i principi di validità generalissima, ai quali occorre ispirarsi nella riorganizzazione concreta della fabbrica. L'insieme dei

¹⁴ *Principi*, pp. 174-175.

suggerimenti specifici di riorganizzazione tecnica e produttiva formano invece i cosiddetti « meccanismi organizzativi » dell'O.S.L. Questi meccanismi derivano dai quattro principi suddetti, e occorre pertanto non commettere l'errore di scambiarli con gli elementi teorici che formano l'essenza dell'O.S.L. I meccanismi riguardano un arco molto vasto di problemi aziendali, e vengono da Taylor così elencati:

a) lo studio dei tempi con gli strumenti e i metodi per eseguirlo in maniera adeguata;

b) la direzione a struttura funzionale, ripartita cioè tra varie persone, e la sua superiorità sul tradizionale capo-officina unico;

c) la standardizzazione di tutti gli utensili e di tutti gli attrezzi usati negli stabilimenti, come pure delle operazioni e dei movimenti compiuti nell'esecuzione di ogni genere di lavoro;

d) l'opportunità di un ufficio, o centro, di programmazione;

e) il « principio di eccezione » nel sistema organizzativo;

f) l'uso di regoli calcolatori e di strumenti simili che permettono di risparmiare tempo;

g) le schede di istruzione per la mano d'opera;

h) l'introduzione nello schema organizzativo del concetto di *compito definito* collegato ad un forte premio nel caso che l'esecuzione sia coronata da successo;

i) la « tariffa differenziale »;

l) i sistemi mnemonici per la classificazione dei prodotti, come pure delle attrezzature impiegate nel ciclo produttivo;

- m) uno schema per il flusso dei materiali;
- n) un metodo moderno per il computo dei costi.¹⁵

Se questi meccanismi, avverte Taylor, venissero messi in opera disgiunti dalla teoria generale del sistema, si otterrebbero risultati disastrosi. Ma d'altra parte i principi generali, privi dei meccanismi rimarrebbero lettera vuota. Proprio per rispettare il ripetuto avvertimento di Taylor noi svilupperemo adesso un'analisi dei quattro principi essenziali ponendoli ciascuno in riferimento ai meccanismi organizzativi destinati a realizzarli operativamente.

Va infine osservato che alla base di tutto l'O.S.L. vige un principio metodologico generale: il cosiddetto *one best way*, ovvero l'assunzione che esiste *sempre* un metodo *unico* e *migliore* per risolvere problemi o compiere azioni di qualunque genere. L'adozione di criteri scientifici nello studio di tutti gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro trova la sua giustificazione appunto nella necessità di ricercare l'*one best way*, e quindi di adottarlo rigorosamente scartando tutti gli altri metodi. È questo un punto di estrema importanza su cui torneremo più diffusamente dopo aver svolto l'esame dei quattro principi essenziali dell'O.S.L. Vedremo così come in una corretta interpretazione dell'*one best way* si possa trovare la chiave per una più generale comprensione e valutazione critica dell'O.S.L.

¹⁵ *Principi*, p. 234.

2.1. *Studio scientifico dei metodi di lavorazione.*

All'organizzazione tradizionale, espressa nella sua forma migliore dal sistema di iniziativa e di incentivo, Taylor contrappone il cosiddetto *task management*, ovvero « sistema di organizzazione basato sull'attribuzione di compiti prefissi e ben definiti ». Si tratta di un principio tecnologicamente rivoluzionario, in quanto comporta il definitivo superamento del lavoro manuale di derivazione artigiana. Taylor osserva che la scelta del modo in cui lavorare è stata finora un'incombenza delle medesime persone a cui si richiedeva di eseguire praticamente il lavoro; si è sempre ritenuto cioè che « fare il lavoro » fosse la cosa più importante, mentre la scelta dei modi in cui farlo non fosse che un aspetto secondario, incluso nei compiti esecutivi. Questa credenza derivava dalla mancata consapevolezza dell'enorme complessità di problemi che pone l'organizzazione del lavoro non appena ci si prefigge di raggiungere risultati ottimali. Questo obbiettivo esige uno studio rigoroso e sistematico dell'insieme dei rapporti tra uomo e macchina; e questi rapporti sono talmente complessi da dare luogo ad una vera e propria nuova disciplina scientifica. Ora è assurdo pretendere che gli operai organizzino automaticamente il loro lavoro con criteri scientifici; tutto ciò che inerisce alla progettazione ed organizzazione del lavoro deve essere demandato ad un corpo apposito di specialisti, mentre agli operai si dovrà richiedere soltanto di eseguire il lavoro attenendosi rigorosamente alle prescrizioni tecniche impartite. La drastica separazione tra progettazione ed esecuzione del lavoro diventa così uno dei principi cardinali dell'O.S.L.

In base alle indicazioni di Taylor,¹⁶ perfezionate poi dall'allievo e prosecutore F. Gilbreth, possiamo dire che gli studi per la riorganizzazione scientifica del lavoro riguardano sia le modalità di erogazione del lavoro umano che il corrispondente funzionamento delle macchine. Tali studi si concretano in una lunga sperimentazione e ricostruzione del processo lavorativo, che possiamo presentare nelle sue varie fasi, così determinate in base a vari passi del Taylor:

1. selezione di un gruppo sperimentale di 10-15 lavoratori particolarmente abili nel lavoro da analizzare;

2. scomposizione del loro comportamento lavorativo in singoli movimenti elementari;

3. analisi dei singoli movimenti in rapporto a: a) tempi di esecuzione; b) posizione fisica tenuta dal lavoratore e conseguente erogazione di energia; c) posizione, forma, peso e frequenza d'uso degli utensili e delle attrezzature di lavoro;

4. correzione ed eventuale eliminazione dei movimenti « falsi, inutili o pigri », ossia che non presentano requisiti di razionalità rispetto allo scopo per cui sono eseguiti;

5. ricomposizione dell'intero comportamento lavorativo in base al « montaggio » dei singoli movimenti risultati più rapidi e migliori;

6. contemporanea standardizzazione degli utensili e delle attrezzature in base a rapporti ottimali tra il

¹⁶ *Principi*, p. 174.

loro peso, forma, frequenza e modalità d'uso, caratteristiche fisio-chimiche del materiale lavorato, ed i movimenti di lavorazione predeterminati;

7. fissazione di un tempo teorico di lavorazione, in base alla somma dei tempi registrati per i singoli movimenti;

8. addestramento del gruppo sperimentale dei lavoratori alla esecuzione del compito loro affidato seguendo rigidamente la nuova procedura;

9. osservazione sistematica e ripetuta del loro comportamento lavorativo, avendo particolare cura dei tempi effettivamente impiegati, delle necessità fisiologiche di riposo, di eventuali inconvenienti, ecc.;

10. calcolo di coefficienti di correzione del tempo teorico, in modo da aumentarlo di una percentuale sufficiente a far fronte a tutte le inevitabili perdite di tempo, imprevisti, ecc. che possono verificarsi durante il lavoro (tale coefficiente varia generalmente tra il 20 ed il 27% del tempo teorico).

A questo punto il nuovo metodo di lavoro è pronto per l'applicazione pratica su larga scala. I lavoratori selezionati per la sua esecuzione dovranno eseguire scrupolosamente le indicazioni loro impartite. Dovranno afferrare gli utensili, sollevare il materiale, lavorarlo e deporlo seguendo esattamente ogni movimento previsto; dovranno altresì rispettare i tempi precalcolati e riposare in tutti gli intervalli programmati e soltanto in quelli; dovranno usare unicamente gli utensili e le macchine previste per i singoli lavori, e queste macchine saranno rigorosamente standardizzate e programmate.

Ogni giorno viene stabilito un determinato ammontare di lavoro (*task*), che essi dovranno cercare di eseguire senza apportarvi né diminuzioni né aumenti. Se per caso la loro abilità o la loro forza fisica fosse talmente superiore alla media da compiere il *task* in un tempo più breve di quello previsto, essi potranno lasciare la fabbrica anche ad orario di lavoro non ancora terminato (in realtà, afferma Taylor in tutte le fabbriche in cui egli stesso diresse l'introduzione del suo metodo, si verificarono consistenti riduzioni dell'orario lavorativo giornaliero).

L'immenso vantaggio del *task management*, Taylor ripete più volte, è quello di ottenere un lavoro standardizzato, uniforme, con una resa prevedibile e con un rendimento doppio e talvolta triplo rispetto a quello mediamente ottenuto con i vecchi sistemi.¹⁷ Certe quote giornaliere, che se fossero comunicate agli operai provocherebbero scetticismo o sgomento, vengono di fatto raggiunte, egli dice, senza che i loro esecutori debbano poi lamentarsi per l'eccessiva fatica.

Per stimolare gli operai a seguire i nuovi metodi lavorativi occorre naturalmente dare una adeguata contropartita economica, ma con metodi del tutto diversi dal cottimo tradizionale. In quest'ultimo gli incentivi erano calcolati sulle quote percentuali di supero della norma convenzionale stabilita, e l'aumento di paga seguiva con una approssimata proporzionalità l'aumento di produzione ottenuto grazie all'autonoma iniziativa dell'operaio. Con il *task management* questo criterio viene

¹⁷ Direzione, p. 45, *Principi*, p. 173.

rovesciato. Stabilita infatti la quota giornaliera raggiungibile con il nuovo metodo, viene fissato un aumento standard della paga normale che varia, precisa Taylor, tra il 30 ed il 100% in più.¹⁸ Il cottimo cioè viene sostituito dal premio di produzione, o di rendimento. Questo premio sarà decurtato solo se il lavoratore si discosta per difetto dalla quota « scientificamente » assegnatagli (Taylor tuttavia non precisa i criteri della decurtazione). Il criterio invece per determinare l'esatto ammontare del premio di produzione dipende dal diverso grado di intelligenza, applicazione, abilità e forza fisica richiesti nell'esecuzione del lavoro. In « Direzione d'Officina » Taylor distingue quattro grandi classi di lavoro, per ciascuna delle quali sono indicate le percentuali di maggiorazione salariale *ottimali*, determinate dopo lunghe e ripetute esperienze: 1) lavori che non richiedono in modo particolare nessuna delle qualità sopraddette (premio del 30% sopra la paga normale); 2) lavori che richiedono poca intelligenza o abilità, ma rilevante fatica fisica (premio del 50-60%); 3) lavori che richiedono abilità o intelligenza unite ad attenta applicazione, ma senza serio sforzo fisico (70-80%); 4) lavori che richiedono in elevata misura tutte e quattro le qualità suddette (aumenti dall'80 al 100%).¹⁹

Taylor sfortunatamente non esplicita i criteri che lo hanno condotto a fissare queste soglie, tuttavia abbiamo fondati sospetti che gli asseriti insegnamenti empirici siano stati fatti passare attraverso un pesante

¹⁸ *Direzione*, p. 39.

¹⁹ *Direzione*, p. 15.

filtro ideologico. Egli sostiene che per due motivi gli operai non possono avere aumenti salariali proporzionali al maggior rendimento ottenuto. In primo luogo questo aumento è anche il frutto di accurati studi tecnici e di una nuova e più costosa organizzazione complessiva della fabbrica. Il secondo argomento è di natura scopertamente ideologica. Attente osservazioni, egli dice, portano a ritenere che un moderato aumento salariale (la cifra ottimale da lui indicata è del 60%) tende a rendere gli operai

« ... non solo più economi, ma migliori sotto ogni rispetto: essi tengono un tenore di vita alquanto più elevato, incominciano a risparmiare, diventano più sobri e lavorano con maggior continuità. Quando invece fruiscono di aumenti notevolmente superiori al 60%, molti tendono a lavorare irregolarmente, a divenire in misura maggiore o minore degli inetti ed a prendere l'abitudine di spendere e sprecare. I nostri esperimenti mostrarono in altre parole che per la maggior parte delle persone non è sano arricchire troppo in fretta ».²⁰

Asteniamoci anche qui dalla facile ironia sul fatto che operai e padroni hanno evidentemente due tipi diversi di salute, perché se per i primi non è sano disporre di troppo denaro, non si capisce perché per i secondi sia cosa non solo innocua, ma quanto mai salutare. Osserviamo piuttosto come anche in questo caso l'argomento di Taylor affonda le sue radici in un'arcaica etica pauperistica, che nella sua formulazione originaria possedeva probabilmente una sua certa ingenua inno-

²⁰ *Principi*, p. 198.

cenza. Il discorso di Taylor in fondo giunge a conclusioni pratiche non molto dissimili da quelle a cui, sia pure su un piano ben più scaltrito, parano le note tesi durkheimiane sull'anomia provocata da un subitaneo eccesso di ricchezza. In entrambi i casi una concezione organicistica ed etica della società, quando viene applicata alla società industriale, assume una irrimediabile funzione reazionaria.

Ma Taylor, probabilmente più di Durkheim, ha una chiara consapevolezza dell'enorme aumento di ricchezza che si può ottenere con la razionalizzazione spinta della produzione industriale; egli capisce anche che se si vuole sfruttare più scientificamente i lavoratori avendo al contempo il loro consenso, questi non possono restare del tutto estranei ai vantaggi ottenuti con il loro maggior lavoro. Le percentuali degli aumenti salariali sopra indicate possono allora essere facilmente interpretate come un « ragionevole » compromesso tra le due componenti ideologiche che determinano l'orizzonte mentale di Taylor.

2.2. Selezione ed addestramento scientifico della manodopera.

Una volta ricostruite scientificamente le singole mansioni da compiere nel processo produttivo, queste non verranno affidate alla manodopera seguendo il criterio della tradizione, della simpatia o del caso. Anche l'assegnazione di ogni tipo di lavoro ai singoli dipendenti dovrà essere eseguita secondo criteri rigorosamente scientifici. *Il posto giusto all'uomo giusto* è il motto in cui si può condensare questo aspetto del Taylorismo. Tuttavia, appena si tratta di precisare in che consiste la scientificità dei criteri da seguire, il discorso di

Taylor si fa alquanto approssimato e indicativo. In larga misura ciò dipende dal fatto che un discorso del genere non può prescindere dal riferimento sistematico al quadro generale delle mansioni esistenti in un dato luogo produttivo; ma questo quadro è così vario, complesso e cangiante da rendere arduo enunciare per ogni singola mansione dei criteri di validità universale.

Di fronte a questa difficoltà Taylor se la cava, in verità abbastanza a buon mercato, distinguendo tutti i possibili lavori in due grandi categorie. La prima è formata dai lavori ripetitivi, ossia da tutti quei lavori, come si esprime lo stesso Taylor « nei quali le stesse operazioni devono essere presumibilmente ripetute un gran numero di volte, dove non c'è nessuna prospettiva di radicali cambiamenti per un periodo di parecchi anni; tali lavori possono anche essere alquanto complessi ».²¹ La seconda categoria è invece piuttosto genericamente definita come formata da « lavori di grande varietà, specialmente se si prevedono miglioramenti nei metodi ». Per i lavori del primo tipo si dovranno scegliere uomini « appena all'altezza del loro compito », « di qualità appena sufficienti ». Il tempo ed il continuo esercizio, osserva Taylor, perfezioneranno tali operai, e la migliore paga che essi riceveranno farà loro comprendere « che è giunta l'occasione per trarre il massimo profitto dalla loro abilità ».²² Se poi questi operai avranno anche la fortuna di essere degli ottimisti per natura, essi diverranno pienamente soddisfatti. È in questa categoria di lavoratori che rientrano i famosi *uomini-bue*, di cui è così

²¹ *Direzione*, p. 95.

²² *Ibidem*.

ricca e compiaciuta l'aneddotica tayloriana: manovali fortissimi, ignoranti e stupidi, incapaci di intendere nessun altro ragionamento se non quello sull'aumento immediato della paga giornaliera, ma docilissimi nel sottoporsi a tutti gli esperimenti di *labour ingenierring* su quanti quintali di ghisa, legname o mattoni un manovale può « scientificamente » trasportare in una giornata.

Per il secondo tipo di lavori si dovranno invece scegliere operai « di capacità superiori a quelle strettamente necessarie per l'esecuzione del lavoro: la levatura mentale e la competenza di tali uomini — osserva Taylor — dovrebbero consentire loro, dopo un certo tempo almeno, di pretendere salari più alti di quelli concessi per il lavoro a cui sono adibiti. Sarà un'accorta politica il promuoverli, affidando loro incarichi più importanti e paghe più elevate, appena si siano dimostrati in grado di conseguire buoni risultati ».²³

È importante sottolineare che la distinzione tra lavori ripetitivi e lavori mutevoli non coincide necessariamente con la distinzione tra lavori di fatica adatti alla manovalanza generica e lavori che richiedono abilità e competenze tecniche particolari. La ripetibilità di un lavoro può trovarsi associata anche alla sua complessità, e a sua volta vi può essere mutevolezza dovunque sia possibile introdurre apprezzabili innovazioni tecnologiche. Taylor stesso osserva che i due tipi di lavoro possono trovarsi lungo tutta la gerarchia verticale della produzione, dal capo officina al manovale (ma potremmo aggiungere, anche negli uffici esterni all'officina se si vuol

²³ *Direzione*, p. 96.

fare un'applicazione rigorosa e sistematica dei metodi tayloristici).

Il discorso sulla scientificità dei criteri di selezione dei lavoratori trova tuttavia nel pensiero di Taylor la sua formulazione più generale in quella che potremmo definire la « teoria degli operai di prima categoria ». Ripetutamente Taylor ammonisce che per ogni tipo di lavoro esistono operai di prima categoria; e che solo utilizzando operai di prima categoria è possibile pervenire ad una organizzazione scientifica del lavoro. L'ossessione con cui Taylor parla della necessità di usare solo operai di prima categoria dà l'impressione che per lui contino solo operai di questo tipo, e che per tutti gli altri non ci sia posto nell'O.S.L. Ma che cosa si deve intendere con l'espressione « operai di prima categoria »? Sollecitato a dare una spiegazione, Taylor risponde che essa non denota una classificazione contrattuale, bensì il modo con cui un lavoratore esegue un dato lavoro, di qualsiasi livello questo sia.

Questa definizione, piuttosto inconsueta, discende da una tesi di ordine più generale, che suona come un postulato metodologico. Espresso nelle stesse parole di Taylor, questo postulato afferma che « ogni uomo è di prima categoria per qualche genere di lavoro, e se cercherete abbastanza troverete senz'altro qualche genere di lavoro che è particolarmente adatto a lui ».²⁴ In altri termini: non c'è nessun uomo che possa svolgere egualmente bene qualsiasi lavoro, ma d'altra parte non

²⁴ *Deposizione*, p. 353.

c'è nessun uomo che non sappia essere di prima categoria almeno in un tipo di lavoro.

Il problema che si pone all'O.S.L. è quindi quello di pervenire ad una allocazione razionale dei ruoli lavorativi, che consenta di ottimizzare il rapporto biunivoco tra doti psico-fisiche del lavoratore e caratteristiche oggettive della prestazione di lavoro richiesta. In questa ottica i lavoratori non di prima categoria (che Taylor tende a trattare in blocco come categoria residua) sarebbero dunque dei lavoratori le cui migliori capacità non sono conosciute e sfruttate appieno. La responsabilità di un rendimento inferiore alla massima capacità di ciascun individuo dovrebbe quindi essere ricercata soltanto in una imperfetta organizzazione della struttura produttiva.

Senonché tra i lavoratori che non sono di I^a categoria, Taylor include anche un'altra specie di uomini, e cioè coloro che pur avendo tutti i requisiti naturali per svolgere ottimamente almeno un tipo di lavoro, non lo fanno per innata indolenza e neghittosità. Ci troviamo di fronte ad una nuova e tipica manifestazione della bivalenza ideologica del Taylor. L'ottimismo quasi leibniziano su cui si fonda il postulato della oggettiva esistenza di potenzialità ottimali nell'allocazione delle risorse umane coesiste con una sorta di agostiniano pessimismo sulla intrinseca negatività della natura umana. Secondo Taylor la non appartenenza alla prima categoria può quindi essere provocata o dalla imperfetta organizzazione del sistema produttivo oppure dalla esclusiva colpa del lavoratore.²⁵ Nel primo caso il rimedio è dato dal-

²⁵ *Deposizione*, p. 354.

l'O.S.L., ma nel secondo caso non esiste rimedio. Per il lavoratore naturalmente infragendo non c'è posto nell'O.S.L., ed è condannato ad essere rigettato sempre più ai margini della struttura produttiva, economica e sociale. La predestinazione calvinistica alla dannazione serve anche a non compatire coloro che rifiutano la perfetta integrazione nella fabbrica capitalistica scientificamente organizzata.

Prima di chiudere su questo punto è opportuno richiamare l'attenzione ancora su un'altra conseguenza che deriva dalla tesi di Taylor sulla necessità di ottimizzare la corrispondenza tra risorse umane e prestazioni lavorative. La ricerca di tale corrispondenza difficilmente può esaurirsi all'interno della fabbrica, ma deve travalicare questo ambito e svilupparsi sul più generale mercato del lavoro. Taylor non giunge ad affermare che nella società si possa raggiungere un perfetto equilibrio tra qualità umane ed esigenze lavorative; tuttavia egli è convinto che in condizioni normali (quando cioè non ci sono crisi economiche), quanto più il mercato del lavoro è ampio ed unificato, tanto maggiori sono le *chances* di una corrispondenza ottimale tra domanda ed offerta di specifiche risorse umane. Il grado di successo nell'organizzazione scientifica della fabbrica dipende anche in buona misura dal grado di reciproca informazione esistente tra la fabbrica ed il mercato esterno del lavoro, e più in generale dal grado di integrazione tra la fabbrica ed il contesto sociale circostante. La fabbrica taylorizzata offre salari notevolmente superiori a quelli delle fabbriche rimaste a livelli prescientifici di organizzazione. Essa ha quindi la possibilità di accaparrarsi i lavoratori migliori purché disposti ad accettare le regole di

lavoro imposte dall'O.S.L. La connessione tra fabbrica tayloristica e mondo esterno può quindi essere meglio specificata: la fabbrica tayloristica ha bisogno di organizzare e pianificare rigidamente il proprio funzionamento interno; tuttavia questa pianificazione è possibile solo se il mercato esterno rimane liberisticamente regolato dall'esclusivo equilibrio tra domanda ed offerta.

2.3. Intima e cordiale collaborazione tra dirigenti e manodopera.

Questo terzo principio vuole sostanzialmente affermare che il consenso operaio è non solo una premessa indispensabile per l'applicazione dell'O.S.L., ma costituisce una parte integrante di quest'ultima. Il meccanismo principale per ottenere questo consenso, come abbiamo visto, è la ricompensa economica. Tuttavia Taylor è perfettamente consapevole che questa da sola non è sufficiente, come non è sufficiente cercare astrattamente di convincere gli operai del vantaggio che ricava l'intera società dall'aumentato rendimento lavorativo. Leggiamo questo lungo passo, che meglio di ogni altro commento illustra che cosa Taylor intenda per collaborazione « intima e cordiale » tra direzione e dipendenti:

« Nessun sistema organizzativo, per efficace che sia, può venire applicato in maniera meccanica. Opportuni rapporti personali devono continuamente essere mantenuti fra datori di lavoro e mano d'opera, e persino i pregiudizi di quest'ultima devono venire presi in considerazione allorché si ha a che fare con essa. L'industriale che passa per i suoi stabilimenti in guanti di camoscio e non si fa mai vedere a sporcarsi le mani e gli abiti; il datore di lavoro che si rivolge ai dipendenti in maniera indulgente o protettiva o che non parla loro affatto; costoro non hanno alcuna probabilità di potersi

sincerare delle opinioni effettive e dei reali sentimenti della mano d'opera.

Soprattutto è desiderabile che i superiori parlino agli operai ponendosi al loro livello. Ogni individuo deve essere incoraggiato a discutere con coloro che lo dirigono su qualsiasi controversia in cui possa incorrere sia nello stabilimento che fuori. È addirittura molto preferibile che i dipendenti vengano rimproverati, specialmente se il rimbroto mostra un'impronta di umanità e di sentimento, piuttosto che lasciati per giorni e giorni senza una parola, oggetto di non maggiore attenzione di quelle che verrebbe loro dedicata se facessero parte del macchinario.

L'opportunità che ogni dipendente deve avere di ragionare con la propria testa e di esternare le sue proteste col datore di lavoro rappresenta una valvola di sicurezza; se i dirigenti sono persone ragionevoli e prestano ascolto, comprensivamente, a quanto i loro subordinati hanno da dire, non esiste assolutamente motivo per il sorgere di associazioni sindacali e per il prodursi di scioperi.

I lavoratori non tanto sentono il bisogno di beneficienze, né tanto le apprezzano (per generose che possano essere) quanto apprezzano quei piccoli atti di gentilezza e di simpatia personale che stabiliscono legami di cordialità fra loro ed i datori di lavoro.

L'effetto psicologico che questi metodi esercitano sui dipendenti è rilevante. La coscienza che si rende loro sostanzialmente giustizia li fa diventare molto più virili, franchi e fiduciosi; lavorano più serenamente e sono più cortesi verso i compagni e verso i datori di lavoro. Non covano idee piene di acredine per l'ingiustizia arrecata loro, come quand'erano organizzati col sistema tradizionale; ed i minuti di riposo non vengono interamente impiegati a criticare i datori di lavoro ».²⁶

²⁶ *Direzione*, pp. 126-127.

Una delle accuse più largamente rivolte al Taylor riguarda il brano economicismo che caratterizzerebbe la sua concezione della manodopera, e pertanto la sostanziale trascuranza dei fattori psicologici che rientrano nella motivazione umana al lavoro. In realtà noi troviamo in questo brano, come in altre pagine di Taylor frequenti anticipazioni di alcuni motivi che passeranno poi come tipiche « scoperte » delle Relazioni Umane. L'ottica del Taylor è naturalmente diversa, e le conclusioni a cui egli giunge non sono certamente soddisfacenti per una perfetta integrazione operaia dal punto di vista direzionale. (La lacuna maggiore, rispetto alle Relazioni Umane è la sua ostinazione a considerare gli operai come individui isolati e non come gruppo). Ci sembra tuttavia: a) infondato sostenere che Taylor ignori gli aspetti psicologici del rapporto direzione-maestranze; b) quanto meno azzardato ritenere che le sue indicazioni siano più rozze o mistificanti di quelle suggerite dalla scuola nota come sorta per sopperire alle deficienze psicologiche del taylorismo. Nel quadro d'insieme dei rapporti sociali di fabbrica auspicati dal Taylor ci par di avvertire, semmai, una maggior onestà intellettuale di quella presente nel quadro tracciato da tanti suoi critici di parte capitalista. E questa maggior onestà deriva da due motivi. In primo luogo Taylor sostenne sempre la necessità di promuovere una politica di alti salari come contropartita alla richiesta di un maggior sforzo lavorativo. Ora l'insistenza con cui per tanto tempo è stato criticato il cosiddetto riduzionismo economicistico del Taylor ci sembra che sovente tradisca, in ultima analisi, una posizione ancor più reazionaria di quella che

ispira l'O.S.L. Ogni volta che si ode esaltare la priorità dei fattori psicologici nella condizione operaia in fabbrica nasce il sospetto che questa esaltazione miri in realtà ad un solo scopo, quello di mettere in ombra il fattore economico e di convincere gli operai della sua secondaria importanza. Istituire servizi ricreativi o assoldare una squadra di psicologi aziendali costa indubbiamente meno che aumentare i salari. Possiamo rimproverare al Taylor molte cose, ma certamente non di aver teorizzato questa mistificazione.

Il secondo motivo che ci porta a giudicare più sincera la posizione del Taylor sui rapporti sociali di fabbrica va ritrovata ancora una volta, ci sembra, nella matrice etico-ideologica che ispira la sua concezione del lavoro. Il lavoro è di per sé un'attività santificante; è un banco di prova per chiunque, non ammette discriminazioni tra chi ha e non ha, tra chi comanda e chi esegue, tra chi è colto e chi è ignorante. Il contatto diretto e spontaneo tra superiori e dipendenti; la quotidiana comunanza con gli operai, la prontezza a « sporcarsi le mani » per provare di persona, non sono elementi di una strategia integrazionista elaborata a tavolino dallo psicologo aziendale. Questa condotta deve essere innanzitutto la testimonianza di un'accettazione etica ed attiva del lavoro, anche nelle sue forme più dure; solo su questa base essa darà anche l'immenso vantaggio pratico di garantire la comprensione reciproca, la comunicazione diretta e cordiale, l'allentamento di tensioni e rancori, in definitiva la creazione del consenso. Se la componente scientifica di Taylor lo ha portato a creare un sistema di mansioni rigidamente predeterminate e suddivise, la sua componente puritana gli fornisce alcuni

elementi per una inattesa « umanizzazione » del sistema.

La « difesa » qui abbozzata del Taylor nei confronti di alcuni aspetti delle Relazioni Umane ha ovviamente una portata molto circoscritta, che non porta in alcun modo ad attenuare il carattere intrinsecamente reazionario delle sue posizioni. Va sottolineato al contrario come « l'intima e cordiale collaborazione » altro non è che puro paternalismo applicato a rapporti che devono restare rigorosamente individuali tra direzione e singoli operai. Nell'O.S.L. non c'è posto per il sindacato, né per qualsiasi altro organismo di mediazione collettiva. In varie occasioni Taylor dichiara di non nutrire ostilità preconcepite verso i sindacati; ma di fatto l'esistenza di questi viene giustificata soltanto in condizioni pre-scientifiche di organizzazione del lavoro. In fabbriche che non adottano l'O.S.L. la rapacità dei padroni può e deve essere contrastata dall'azione sindacale, che è da Taylor riconosciuta come strumento legittimo ed efficace di difesa operaia. Ma in una fabbrica organizzata secondo i principi dell'O.S.L., sostiene Taylor, il sindacato perde ogni giustificazione, e va eliminato come elemento di disturbo. Il sindacato mira infatti a contrattare i livelli salariali e le prestazioni lavorative in base ai rapporti di forza tra le controparti. Ma un simile modo di procedere è del tutto fuori della logica scientifica perché questa si ispira a criteri « neutrali » che verrebbero traditi nel momento in cui si accettasse il principio che « vince chi ha più forza ». Vanno di conseguenza rifiutati anche i contratti collettivi perché questi tendono a garantire salari e tempi di lavoro uguali per categorie molto estese di persone, le quali vanno invece valutate

« scientificamente » una per una, secondo il loro rendimento individuale.²⁷

Ma perché questa ristrutturazione dei rapporti tra direzione e maestranze possa realizzarsi, riconosce Taylor, occorre puntare sulla « cordiale e intima collaborazione » tra le due parti. Non bisogna reprimere gli operai, bensì convincerli che il loro interesse consiste nel collaborare con la direzione affinché la norma scientifica divenga l'unica autorità in fabbrica. Il cerchio così si chiude: il consenso interclassista diventa il requisito per l'efficacia del ricorso alla scienza intesa come strumento aclassista.

²⁷ Costretto poi dalle circostanze ad attenuare l'opposizione alla contrattazione collettiva dei livelli salariali, Taylor si oppose tuttavia fino alla fine dei suoi giorni ad accettare la contrattazione sindacale dei tempi di lavoro (cfr. anche A. Fabris, *op. cit.*, p. XIX). È interessante notare che il ricorso alla « scienza » come ad uno strumento equo per stabilire i tempi di lavoro ha conservato un minimo di credibilità, anche da parte sindacale, fino ad epoca recentissima. Come dimostrano Reyneri e Regini in *Lotte operaie e organizzazione del lavoro* (Marsilio 1971) questo assunto è stato radicalmente contestato in Italia solo con le lotte iniziate dopo l'autunno 1969. Queste lotte, decise quasi sempre su iniziative di base e non di vertice sindacale, mirano alla liquidazione definitiva dei cottimi e delle qualifiche.

Per una documentazione italiana sui modi concreti di rilevazione dei tempi di lavoro, cfr. G. Pagliarani; *Una ricerca sull'attendibilità dei tempi di lavoro rilevati mediante cronometraggi*, in Studi Organizzativi, marzo 1970, n. 1, pp. 51-87. Si tratta di un'indagine empirica condotta su 12 fabbriche del Veneto, analizzando comparativamente i tempi presi da 52 cronometristi.

Infine, per un discorso critico più generale sul problema, sempre con riferimento alla situazione italiana, cfr. V. D'armento, *Origini e applicazione in Italia delle tecniche di analisi e valutazione del lavoro*, in Classe 1971, n. 4, pp. 79-107.

2.4. *Ristrutturazione dell'apparato direttivo.*

La necessità di una radicale ristrutturazione dell'apparato direttivo deriva dalla constatata grave inefficienza dei modelli tradizionali di direzione. Questa inefficienza appare dipendere, nell'analisi di Taylor, da una serie di ragioni molto simili a quelle già rilevate nell'organizzazione tradizionale del lavoro esecutivo. Le osservazioni critiche del Taylor si concentrano soprattutto sui seguenti punti:

a) nelle fabbriche organizzate tradizionalmente vi è di norma grande penuria di personale dirigente, sicché i singoli capi sono oberati di numerose ed eterogenee mansioni; ciò li costringe o a non terminare tutti i lavori nei tempi previsti, oppure a svolgerli a costi non economici;

b) i capi cercano di superare la difficoltà scaricando parte dei compiti sugli assistenti, capi subalterni, operai specializzati, ecc., ciascuno dei quali ha già da svolgere un proprio compito; ne deriva che anche ai livelli più bassi della dirigenza si richiede di svolgere funzioni quasi altrettanto varie quanto quelle richieste ai livelli superiori;

c) i suddetti inconvenienti sono aggravati da una struttura gerarchica di tipo militare; questa contempla una sola linea di trasmissione di tutti i comandi, in modo che un capo intermedio riceve la totalità degli ordini da chi gli è immediatamente superiore e li trasmette, più dettagliati, a chi gli è immediatamente inferiore.²⁸

²⁸ *Direzione*, p. 62.

Questo modo di organizzare il funzionamento aziendale va contro due principi fondamentali dell'O.S.L., che Taylor ritiene validi a qualsiasi livello gerarchico: quello dell'assegnazione da un ufficio specializzato di compiti giornalieri esattamente definiti e circoscritti, e quello della preparazione preliminare di tutte le condizioni concrete affinché tali compiti possano essere eseguiti nel tempo previsto. Ma oltre a queste due trasgressioni, c'è un terzo inconveniente che annulla ogni possibile correzione: esso consiste nel numero eccezionalmente alto di qualità richieste ad un capo intermedio perché possa affrontare con successo tutta la gamma di compiti che gli vengono normalmente affidati. Taylor presenta un elenco di nove qualità, tutte egualmente necessarie: intelligenza; istruzione; conoscenze particolari o tecniche; tatto; energia; decisione; onestà; discernimento o buon senso; buona salute. Mentre è abbastanza facile trovare uomini che possiedono contemporaneamente tre o quattro di queste qualità, sono già rari gli uomini con cinque o sei qualità, ed è pressoché impossibile trovarne con sette o più. Anche ammesso che si trovino, si tratta di uomini talmente eccezionali da meritare la carica di direttore generale e non soltanto una carica intermedia. L'unico modo per risolvere il problema della scarsità di uomini provvisti di tutte le qualità suddette, necessarie in un'organizzazione di tipo tradizionale, è quello di ristrutturare l'organizzazione e di ridimensionare così le mansioni direttive, in modo che anche uomini con una minor gamma di qualità possano eseguirle in modo soddisfacente. Per raggiungere questo obiettivo Taylor fissa due punti, che riproduciamo letteralmente:

« 1) ...tanto i lavoratori quanto i capi-reparto e i capi-squadra devono essere completamente alleggeriti del lavoro di programmazione e di tutto il lavoro di ufficio. Tutta l'attività intellettuale dev'essere eliminata dall'officina e concentrata nell'ufficio programmazione, riservando ai capi-squadra e ai capi-reparto il lavoro di carattere strettamente conoscitivo: il loro compito deve limitarsi a curare che le operazioni programmate e dirette dall'ufficio programmazione vengano sollecitamente poste in esecuzione nell'officina. Il loro tempo deve essere dedicato agli operai, insegnando loro a prepararsi per i lavori successivi, guidandoli e istruendoli.

2) In tutto il campo dell'organizzazione il tipo gerarchico deve essere abbandonato e sostituito con quello che può essere chiamato "tipo funzionale". L'"Organizzazione funzionale" consiste nel suddividere il lavoro organizzativo in modo tale che ogni uomo, dall'aiuto sovrintendente in giù, abbia il minor numero possibile di funzioni da espletare. Se possibile, il lavoro di ognuno dovrebbe essere limitato allo svolgimento di una sola funzione direttiva ».²⁹

Taylor in sostanza rileva che nella fabbrica tradizionale i livelli direttivi soffrono degli stessi difetti che affliggono i livelli esecutivi, e quindi propone il medesimo rimedio. Ad entrambi i livelli occorre che la rigida pianificazione dei compiti estrometta l'iniziativa personale basata sull'empiria e la casualità; e ad entrambi i livelli occorre raggiungere un perfetto equilibrio tra prestazioni lavorative e qualità umane. Ora, se a livello operaio la principale conseguenza di questa riorganizzazione è lo scompigliamento delle classificazioni tradizionali, a livello direttivo la principale conseguenza è il

²⁹ *Direzione*, pp. 65-69. A queste pagine si rimanda anche per i riferimenti immediatamente successivi del testo.

forte aumento dell'organico tecnico e direttivo, e più in generale l'aumento del rapporto improduttivi-produttivi. Questo aumento si lega alla determinazione di precisi « ambiti di controllo » per ciascuna mansione tecnico-impiegatizia.

Taylor prescrive che i nuovi tecnici e dirigenti intermedi assolvano a ben otto distinti tipi di mansioni; di queste quattro vanno svolte nell'Ufficio Programmazione che è anche fisicamente separato dall'officina, e quattro vanno invece esplicate sul luogo diretto di produzione. I quattro tecnici dell'Ufficio Programmazione sono:

1. segretario addetto agli ordini di lavoro ed ai cicli.

Il suo compito consiste nello stabilire il percorso esatto che ogni pezzo deve seguire nell'officina da macchina a macchina, e quindi nel compilare giornalmente gli ordini di lavoro relativi, in modo che tutto il personale esecutivo sia esattamente informato;

2. segretario addetto ai fogli di istruzione. Prepara giornalmente questi fogli che contengono il disegno intero e dettagliato a cui fare riferimento, e tutte le indicazioni tecniche necessarie per eseguire il lavoro; i fogli di istruzione indicano altresì le tariffe del premio di produzione previsto in caso di esecuzione totale del lavoro assegnato;

3. segretario addetto ai tempi e ai costi. Registra, mediante cartolina apposita, ogni tempo impiegato ed il costo relativo. Questi vengono poi studiati sistematicamente nell'Ufficio Programmazione;

4. addetto ai rapporti disciplinari. Interviene, adottando i provvedimenti del caso ogni volta che si registrano insubordinazioni o inadempienze ripetute, ritardi,

ecc. Registra pregi e difetti di ogni operaio e dedica una parte considerevole del suo tempo alla revisione delle paghe operaie. La sua funzione è particolarmente importante quando si tratta di appianare delle controversie.

I quattro tecnici, o capi che svolgono il loro lavoro direttamente in officina sono:

1. *il capo-reparto*, propriamente detto. Deve provvedere all'andamento normale della produzione, sorvegliare il flusso costante del lavoro, insegnare agli operai le operazioni più rapide per montare i pezzi sulla macchina;

2. *l'istruttore addetto alla velocità di esecuzione*. A differenza del capo-reparto il suo campo d'intervento è limitato alle operazioni da eseguire sul pezzo quando questo è montato sulla macchina; insegna le operazioni più rapide e migliori e si assicura della loro esecuzione;

3. *l'ispettore*. Risponde della qualità generale del lavoro svolto nel reparto e controlla che sia l'istruttore che gli operai eseguano il lavoro conformemente alle sue prescrizioni;

4. *l'addetto alle riparazioni*. Sorveglia lo stato generale del macchinario, controlla che gli operai eseguano una corretta manutenzione (pulizia, oliatura ecc.), ed interviene in caso di guasti.

La conseguenza più appariscente della nuova organizzazione è che gli operai non avranno più contatti con un solo capo diretto, ma riceveranno ordini ed istruzioni da ben otto diversi superiori, ciascuno dei quali si occu-

perà di un aspetto particolare del lavoro. La direzione tradizionale basata su una linea gerarchica molto simile a quella vigente nell'esercito viene così sostituita da una organizzazione *funzionale* più simile a quella esistente nelle scuole, dove diversi insegnanti si alternano secondo le loro specifiche competenze. Nei primi tempi, osserva Taylor, la novità della riorganizzazione provocherà inconvenienti e frizioni tra i diversi capi. Sarà così necessario ricorrere frequentemente ai capi di livello superiore affinché intervengano per dirimere le controversie. Queste sono tuttavia destinate a rarefarsi nel tempo, anche perché per ogni soluzione soddisfacente raggiunta si creerà un precedente destinato a servire come norma generale di comportamento.

In tutta l'officina il passaggio di informazioni ai livelli superiori, e quindi anche le richieste di intervento devono essere regolate secondo il cosiddetto « principio di eccezione ». È questo un altro punto cardinale dell'O.S.L., con il quale Taylor estende anche ai livelli direttivi lo stesso criterio di eliminazione dei tempi morti e superflui che lo hanno guidato nella riorganizzazione delle mansioni esecutive. In una organizzazione tradizionale, osserva il nostro autore,...

« è un fatto tutt'altro che insolito, per quanto sconsolante vedere il direttore... con la scrivania inondata da una marea di lettere e di rapporti su ognuno dei quali egli ritiene di dover apporre la sua firma o il suo timbro. Egli crede di essere tenuto in stretto contatto coll'intera azienda attraverso questa massa di dettagli che piovono sulla sua scrivania ».³⁰

³⁰ Direzione, p. 84.

Senonché questa è un'impresa faticosa e fallimentare. Per essere all'altezza dei suoi compiti un dirigente deve invece adottare un metodo opposto che è appunto quello suggerito dal cosiddetto « principio di eccezione ». In base a questo principio...

« il direttore riceve soltanto dei rapporti riassuntivi e sempre comparativi... anche questi prima di giungere al direttore devono essere sempre attentamente esaminati da un assistente il quale metterà in evidenza tutte le eccezioni, ossia le deviazioni rispetto alle medie favorevoli o alla normalità... così il direttore avrà in pochi minuti, una visione completa del progresso o del regresso che si sta realizzando e gli rimane molto tempo disponibile per esaminare i più vasti problemi di condotta dell'azienda e per studiare il carattere e le attitudini dei suoi più importanti collaboratori ».³¹

Queste ultime osservazioni meritano un'attenzione particolare perché concorrono a dare una visione completa della fabbrica taylorizzata. Osservando il suo spaccato verticale, noi troviamo che la divisione del lavoro si determina a tre grandi livelli. Al livello più basso abbiamo l'esecuzione materiale della produzione, con la totale assenza di ogni intervento intellettuale che esuli dal mero controllo della normalità del flusso produttivo. Al livello intermedio abbiamo lo studio dettagliato delle procedure lavorative e la ricerca dei possibili miglioramenti tecnici; a questo livello è richiesto un intervento intellettuale, ma rigorosamente limitato allo studio delle modalità ottimali di esecuzione degli ordini superiori. Al terzo livello infine, abbiamo la massima

³¹ *Ibidem*, pp. 84-85.

dirigenza. A differenza dei livelli inferiori, il suo compito non è di occuparsi del funzionamento ordinario dell'impresa. Essa deve intervenire soltanto nei casi eccezionali (quelli filtrati, appunto, attraverso il principio di eccezione), perché il suo compito peculiare è di dedicarsi ai massimi problemi di strategia aziendale. Una volta prese, le sue decisioni passeranno ai quadri intermedi, e qui mediante l'istituzione dello *span of control* si otterrà la massima efficienza nell'attuazione tecnica della decisione.

La struttura generale di comando della fabbrica taylorizzata ci appare così come un meccanismo che determina da un lato il progressivo alleggerimento dei problemi connessi alla routine, via via che si sale lungo la scala; e dall'altro la progressiva specializzazione settoriale via via che scendendo lungo la scala, più fitte e pesanti diventano le operazioni di routine. L'applicazione completa dell'O.S.L. non si arresta perciò alla ricostruzione « scientifica » delle mansioni lavorative, ma conduce ad una radicale separazione fra tre livelli o sfere, che potremmo definire: sfera delle azioni materiali, sfera della ragion funzionale e sfera della ragion strategica (o sostanziale, se si preferisce). Se al livello più basso troviamo i manovali pagati per eseguire senza pensare, a quello massimo troviamo i *managers* remunerati per pensare senza eseguire. Collocati in una posizione dove l'eco della routine giunge rada e smorzata, i massimi *managers* potranno liberamente dedicarsi a migliorare la reciproca conoscenza e collaborazione, ad affrontare vitali problemi di politica aziendale, a progettare continue innovazioni. L'imprenditore schumpete-

riano trova nella fabbrica taylorizzata la struttura ideale per potersi pienamente manifestare.³²

2.5. *L'one best way.*

Come si è accennato alla fine del par. 2.0., l'*one best way* non è uno dei quattro principi essenziali dell'O.S.L., ma è l'assunto metodologico generale da rispettarsi nell'applicazione di tutti e quattro i principi su esposti. Per la comprensione del taylorismo, tale assunto ha un'importanza cruciale. Esso consiste nel presupposto che per ogni problema di natura tecnica, organizzativa o sociale, esiste *una ed una sola* soluzione ottima, e che tale soluzione può essere raggiunta soltanto mediante l'adozione di adeguati metodi di ricerca scientifica. L'applicazione di questo postulato ai problemi dell'impresa produce, secondo Taylor, varie conseguenze di grande rilievo pratico. Proprio a causa della sua superiorità

³² Questa particolare conseguenza dell'organizzazione aziendale tayloriana è stata felicemente sottolineata da F. M. Paccès in *Corso di economia dell'impresa* (dispense a cura della Scuola di Amministrazione Industriale, Torino).

Si avverte tuttavia una brusca contraddizione tra questa conseguenza organizzativa e la presa di posizione vista prima sui dirigenti che dovrebbero avere frequenti e diretti contatti con gli operai non disdegnando, se è necessario, di sporcarsi le mani sulle macchine. L'origine di questa contraddizione può essere facilmente colta nella doppia anima, scienziata e puritana di Taylor su cui ci siamo già abbondantemente soffermati. Si potrebbe tuttavia osservare che: a) gli effetti pratici della contraddizione tendono ad attenuarsi nelle piccole e medie aziende, dove il direttore o il proprietario hanno effettivamente più frequenti occasioni di entrare in officina; b) nelle imprese maggiori i dirigenti a cui Taylor rivolge l'ammonimento di stare a contatto con gli operai non sono necessariamente posti al massimo vertice di comando.

sulle soluzioni alternative « non scientifiche », l'*one best way* possiede un'intrinseca autorità che lo fa apparire come una soluzione neutrale, superiore agli interessi di parte. La ricerca dell'*one best way* è quindi un imperativo di validità universale a cui devono sottostare tanto i dipendenti quanto i datori di lavoro. Se la ricerca del benessere costituisce la causa ultima della concordia interclassista, la comune accettazione dell'*one best way* offre la garanzia procedurale sulla neutralità e sull'equità delle scelte fatte per raggiungere i fini di comune interesse.

Il ricorso alla norma scientifica sulla base della collaborazione interclassista che, come si è visto nel par. 2.3. dovrebbe sostituirsi alla contrattazione sindacale è già un'espressione tipica dell'*one best way*.

Ma nel pensiero di Taylor l'*one best way* non è a senso unico; esso cioè non genera prescrizioni soltanto per i dipendenti, ma anche per i datori di lavoro. Vari passi di Taylor mettono bene in luce il profondo mutamento che la nuova impostazione provoca nel ruolo tradizionale del datore di lavoro.³³ Prima dell'O.S.L. la conduzione dell'impresa avveniva attraverso l'esercizio di un comando personale che sovente era dispotico, dittatoriale, ispirato agli esclusivi interessi del proprietario. Ma con l'O.S.L., afferma Taylor

« ... il potere personale e l'arbitrio scompaiono: ed ogni argomento, grande o piccolo, diventa un problema per la ricerca scientifica, per la riduzione ad una legge ».

³³ L'impostanza innovativa dell'*one best way* nella storia dell'ideologia padronale americana è stata acutamente posta in luce da R. Bendix in *Work and Authority in Industry*, riediz. Harper Torchbooks 1963, pp. 274-281.

L'*one best way* offre la garanzia per l'organizzazione ottimale dell'impresa, ma a patto che anche l'imprenditore accetti vincoli precisi alla propria azione:

« L'uomo che si trova alla testa dell'azienda è sottoposto proprio come l'operaio, alle regole che sono state sviluppate attraverso migliaia di esperimenti, e le norme che sono state sviluppate sono eque; il codice di leggi è giusto, e quelle questioni che con gli altri sistemi sono oggetto di giudizio arbitrario e perciò possono portare a disaccordi, sono state oggetto del più accurato e attento studio al quale hanno preso parte sia il lavoratore che la direzione, portando alla soddisfazione di ambo le parti ».³⁴

Si è sovente sottolineato l'analogia che scorre tra la teoria weberiana della burocrazia come tipo puro del potere legale e la teoria tayloriana del primato scientifico nella conduzione dell'impresa. Nonostante la radicale diversità dei loro orizzonti concettuali, un certo parallelismo tra i due autori effettivamente esiste. Weber vede nell'avvento del potere burocratico l'istituzione più efficiente per amministrare razionalmente lo stato. Ma l'avvento della burocrazia moderna è legata alla comparsa dello stato di diritto: la norma giuridica diventa il principio supremo a cui anche il legislatore deve conformarsi. Nell'impresa di Taylor il principio supremo non è la norma giuridica, ma il dettame scientifico. Se l'imprenditore vuole massimizzare razionalità ed efficienza egli non può porre il proprio volere al di sopra della scienza, ma deve conformarsi alle sue norme obbiettive e neutrali.

(continua)

GIUSEPPE BONAZZI

³⁴ *Deposizione*, p. 363, entrambi i passi citati.



le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Rinnovo dei contratti nazionali nel 1971.*

1.1. Categorie che hanno effettuato i rinnovi.

1.2. Principali caratteristiche.

1.3. Il rinnovo dei dolciari

1.4. La contrattazione nazionale nel 1972.

Allegato A: Contratti collettivi stipulati nel settore industriale nel 1971.

Allegato B: Contratti collettivi stipulati nel settore del commercio, trasporti, servizi vari nel 1971.

Allegato C: Contratti collettivi scaduti nel 1971 o in precedenza e non ancora rinnovati nel settore industriale, agricolo e dei servizi (al 30 gennaio 1972).

Allegato D: Contratti di lavoro in scadenza nel 1972 nel settore industriale, agricolo e dei servizi.

2. *La contrattazione aziendale nel 1971.*

2.1. Caratteristiche generali.

2.2. I soggetti della contrattazione aziendale.

2.3. I contenuti degli accordi aziendali.

1. Rinnovo dei contratti nazionali nel 1971

1.1. Categorie che hanno effettuato i rinnovi.

La contrattazione nazionale svoltasi nel 1971 è stata nel complesso abbastanza consistente, anche se almeno per il settore industriale il numero delle scadenze contrattuali era assai ridotto, trattandosi, per così dire, dell'anno di conclusione del ciclo contrattuale iniziato nel 1969.

Sono stati rinnovati una cinquantina di contratti interessanti circa 1.300.000 lavoratori dell'industria e dei servizi.

Nel settore industriale i rinnovi (22 interessanti oltre mezzo milione di addetti - v. tabella A) hanno riguardato tutti contratti che scadevano quest'anno, salvo che per gli addetti alla panificazione e all'industria del freddo che erano già scaduti in precedenza. Per le lavanderie e stirerie industriali, un settore in crescente espansione, è stato stipulato il primo contratto nazionale che ha sostituito i precedenti contratti provinciali esistenti. Il contratto per le seconde lavorazioni vetro è invece l'ultima volta che viene rinnovato, perché alla sua scadenza verrà estesa al settore il contratto delle prime lavorazioni vetro.

In generale è stata realizzata una piena continuità tra scadenze contrattuali e nuova normativa; rimangono infatti da rinnovare solo alcuni contratti in scadenza sul finire dell'anno, per i quali sono in corso le trattative (in particolare petrolieri, centrali del latte, conserve vegetali). Per alcuni contratti, infine, come quello dei dolciari e delle aziende editoriali, pur scadendo ai primi del 1972, si sono già avviate e concluse le trattative entro il 1971.

Nel settore del commercio, trasporti e servizi nonostante vi sia stata una cospicua attività contrattuale (28 contratti interessanti quasi 800.000 lavoratori - v. tabella B), rimangono ancora da rinnovare un notevole

numero di contratti scaduti nell'ultima parte del 1971, e in qualche caso anche in periodi precedenti (v. tabella C). Va notato che rispetto al passato anche in questo settore si va realizzando sempre di più il superamento o quanto meno il contenimento del periodo di carenza tra successive normative; non appare invece generalizzata la consuetudine di avviare le trattative in anticipo rispetto alle scadenze contrattuali. Ciò probabilmente è legato anche al grado di partecipazione sindacale che in modo non ancora soddisfacente si riesce a realizzare in questi settori, nonostante l'indubbio crescente impegno delle organizzazioni sindacali.

Anche in questi settori vanno poi rilevati fatti assai significativi che dimostrano come sia iniziato un sia pur faticoso e lento processo di grande crescita. Intendiamo qui riferirci in particolare al rinnovo degli esercizi alberghieri, nel quale i lavoratori e le lavoratrici hanno dimostrato un impegno di partecipazione e una capacità di lotta molto più consistente del passato.

Il contratto degli alberghieri è stato così stipulato con quasi tre mesi di anticipo sulla sua scadenza, nel periodo in cui la pressione sindacale poteva essere più efficace.

Inoltre va rilevato che, tra gli altri fattori, incide nello svolgimento di questi rinnovi la notevole polverizzazione del settore, nel quale anche le parti sindacali e imprenditoriali risultano assai frazionate. Vi sono così decine e decine di contratti nazionali, che talvolta riguardano poche migliaia se non addirittura qualche centinaio di lavoratori.

Una tendenza significativa a questo proposito consiste nella avvenuta unificazione in un unico contratto di situazioni tra loro omogenee, caso del contratto trasporto merci, che sostituisce le tre normative contrattuali degli spedizionieri e corrieri, dei trasporti speciali e dell'autotrasporti merci in conto terzi; caso del contratto per gli addetti alle carrozze letto che sostituisce le normative contrattuali distinte per servizi ristoro,

esercizio, agenzie e officine) e nella unificazione delle scadenze contrattuali di piú contratti relativi ad attività omogenee nel settore dei trasporti in particolare che prelude a successivi accorpamenti di vari contratti.

A questa generale tendenza a semplificare e unificare situazioni contrattuali diverse ma vicine, si accompagna la creazione di nuovi appositi strumenti contrattuali per tipo di attività che vanno crescendo di consistenza e appaiono caratterizzate da proprie specifiche caratteristiche da considerare in particolare. È il caso del contratto per gli addetti alle Agenzie di viaggio e turismo stipulato per la prima volta quest'anno, è anche il caso del contratto nazionale per le case di cura.

Un accenno merita pure l'inizio delle trattative per arrivare ad un contratto collettivo per il personale domestico, noto alla pubblica opinione sempre piú con il nome di collaboratore e collaboratrice familiare. Ciò è stato possibile per la cresciuta complessiva maturazione della categoria che sta operando, pur tra molte difficoltà per far riconoscere a questa attività delicata e particolare la stessa dignità degli altri lavori in termini non solo di reddito, ma anche di preparazione professionale, competenza e responsabilità.

In precedenza il codice civile vietava all'art. 2064 che si potesse svolgere una attività contrattuale per questa categoria; tenendo conto della nuova realtà emergente, la Corte Costituzionale (sentenza n. 101 del 16-7-1968) ha però riconosciuto l'incostituzionalità di tale norma, aprendo così la possibilità anche legale di una specifica contrattazione collettiva.

Nel settore agricolo dopo una vasta e significativa attività contrattuale in molte province, sul finire dell'anno sono iniziate le trattative per il rinnovo dei patti nazionali dei braccianti e salariati agricoli e dei florovivaisti, che sono scaduti nel novembre 1971 (intorno a 1.500.000 lavoratori interessati); soprattutto in relazione ad alcuni punti delle piattaforme piú controverse le trattative non hanno ancora approdato ad un accordo.

1.2. *Principali caratteristiche.*

I risultati economici e normativi realizzati dai rinnovi del 1971 sono stati consistenti in tutte le categorie, confermando e sviluppando anche in direzioni nuove le tendenze dei due anni precedenti. A parte il più recente rinnovo dei dolciari, ci soffermeremo qui su un panorama generale che rinvia per più puntuale riferimento ai precedenti numeri della rivista. Per la parte economica vi sono stati aumenti dei minimi tabellari mediamente tra le 14.000 e le 17.000 lire. Punte più elevate sono state realizzate nei servizi, in quei casi in cui vi era stato un notevole ritardo contrattuale, che aveva lasciato molto indietro alcune categorie, in particolare nel settore trasporti. Miglioramenti ulteriori sono derivati poi dalla modifica dei valori parametrali e dalla restrizione del ventaglio delle qualifiche, che ha interessato tutti i settori, e dal riproporzionamento tabellare delle ore di riduzione dell'orario di lavoro.

Il salario operaio è stato in molti casi mensilizzato nelle modalità di corresponsione, in sintonia con la generale tendenza a parificare i trattamenti normativi con gli impiegati. Solo in qualche caso, invece si è avuta la garanzia totale o parziale del salario per gli operai in caso di sospensione o riduzione d'orario (conservare animali, dolciari e alimenti zootecnici).

Nel settore del commercio e dei servizi, dove la situazione retributiva era carente perché affidata alla contrattazione provinciale con squilibri assai alti tra zona e zona, è stato istituito un minimo garantito nazionale (per la qualifica più bassa L. 73.000 + vitto e alloggio per le aziende alberghiere; L. 85.000 mensili per le cooperative di consumo; L. 80.000 per le agenzie viaggi e turismo; L. 100.000 per le compagnie e carrozze letto).

Sempre nel settore dei trasporti, commercio e servizio a differenza del settore industriale in cui vi è almeno a livello nazionale una tendenza contraria alla istituzione di mensilità aggiuntiva tanto per gli impie-

gati che per gli operai, vi è stata in generale l'istituzione della 14^a mensilità, gradualmente parificata alla 13^a mensilità.

Per gli alimentaristi va peraltro rilevata la trasformazione in 14^a di un precedente premio speciale, gradualmente portato al 100% di una mensilità.

Per l'orario di lavoro il 1971 ha acquisito definitivamente per tutti i settori (salvo qualche caso, ad es. alberghieri, che però si è avvicinato molto a questi obiettivi) il livello delle 40 ore settimanali sia per gli impiegati che per gli operai, anche se per questi ultimi in particolare nei servizi tale livello viene raggiunto in un periodo di tempo più lungo.

Normalmente la conquista delle 40 ore ha comportato la previsione della settimana di cinque giorni lavorativi.

Per l'orario straordinario è stato generalizzato il suo computo a partire dalla 40^a ora (e non dall'orario legale di 48 ore) e vi è stato, soprattutto nei servizi un aumento delle percentuali di maggiorazioni. Al fine di realizzare un contenimento del lavoro straordinario nei più recenti rinnovi dell'industria alimentare è stato definito un certo numero massimo di ore da poter usufruire per straordinario nelle aziende.

In tema di classificazione, toccata dalla generalità dei rinnovi, sono state introdotte molte modifiche, che tendono a valorizzare e promuovere maggiormente le capacità professionali dei lavoratori a tutti i livelli e in particolare quelli più bassi.

I punti più significativi sono l'introduzione di una unica scala per operai-impiegati e qualifiche speciali, la riduzione del ventaglio delle qualifiche, il perfezionamento delle declaratorie e dei profili minimi, il rinvio (in particolare nel settore industriale) del concreto inquadramento alla contrattazione aziendale.

La classificazione unica operai-impiegati si afferma a mano a mano che procede la parificazione dei trattamenti normativi, parificazione che ha avuto nel corso

dell'anno sviluppi positivi, in particolare per le ferie e per il trattamento di malattia e infortunio. Le ferie sono state oggetto di riduzione di scagioni di anzianità con aumento del numero delle ferie, in qualche caso (conserve animali, dolciari e alimenti zootecnici) si è definito un trattamento unico per tutti i lavoratori senza differenze per anzianità o per qualifica.

Quanto al trattamento di malattia e infortunio le nuove norme contrattuali prevedono la abolizione o riduzione degli scagioni per il periodo di conservazione del posto e elevazione della retribuzione connessa tanto per gli operai che per gli impiegati, con molti casi di completo allineamento. Per gli operai inoltre va ricordato il miglioramento relativo al periodo di carenza assicurativa (periodo nel quale pur essendo malato l'operaio non riceve indennità economiche) che è stato eliminato o limitato fortemente.

Per i diritti sindacali i vari rinnovi hanno ampliato e consolidato quanto raggiunto dagli altri rinnovi del 69/70. Nel settore dei trasporti, commercio e servizi, in particolare, ha costituito un utile punto di riferimento la normativa dello Statuto dei lavoratori, in relazione al quale in molti contratti è stata stipulata negli ultimi rinnovi una normativa specifica per le rappresentanze sindacali, i permessi retribuiti e non, di riscossione dei contributi sindacali, il diritto di assemblea ecc.

Nel settore industriale oltre un generale consolidamento di poteri sindacali già in precedenza riconosciuti va ricordata la pressione delle prerogative conquistate per la tutela della salute e il controllo degli ambienti di lavoro, in particolare nei contratti della gomma, del vetro, dei cartai e cartotecnici, degli alimentaristi. Mentre il contratto della gomma contiene un riconoscimento indiretto dei delegati in ordine alla contrattazione del cottimo e dell'ambiente di lavoro, un riconoscimento

> pieno del consiglio di fabbrica come unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale è contenuto nel contratto dei dolciari.

Un ultimo punto degno di rilievo in questo sintetico esame dei risultati contrattuali del 1971 riguarda l'estensione, se pur con dei limiti per ora, della possibilità di contrattazione aziendale e provinciale in tutti i contratti del settore dei servizi, e un più esteso riconoscimento della contrattazione aziendale nel settore industriale per gli aspetti che attengono alle condizioni ambientali e al lavoro (cottimo, ambiente di lavoro, inquadramento). Per il settore dei servizi si tratta di una tendenza più recente; per i settori industriali si tratta di una tendenza di più lungo periodo che anche nel corso del 1971 ha avuto, come si esporrà in seguito, più ampie e significative espressioni. Nell'uno e nell'altro caso, in una crescente esigenza di omogeneizzazione, appare la comune e generale affermazione di più livelli contrattuali: il livello nazionale, che come si è visto tende a trovare aree più ampie e a definire contenuti minimi generali; il livello aziendale che invece si qualifica sempre più sugli aspetti tipici e particolari delle varie realtà produttive.

Si tratta di livelli che ovviamente richiedono, per essere fecondi, di qualificarsi nelle loro caratteristiche e funzioni, in un coordinamento che non può essere basato su vincoli e limitazioni quanto su grandi scelte comuni e coerenti.

1.3. Il rinnovo dei dolciari.

Una particolare attenzione in relazione al fatto che precede i prossimi rinnovi contrattuali del 1972 e soprattutto ai contenuti definiti (comuni al rinnovo delle conserve animali e degli alimenti zootecnici) merita il rinnovo dei dolciari, per il quale le organizzazioni sindacali sono riuscite a respingere una meccanica e negativa corrispondenza tra livello dei risultati e generale situazione congiunturale, che peraltro solo marginalmente ha toccato l'industria alimentare. Questo non vuol dire avere ignorato nella definizione degli obiettivi

e nelle lotte per realizzarli, la situazione economica generale; significa piuttosto averla tenuta presente partendo però, come è naturale, dalla condizione dei lavoratori nella presente fase di sviluppo della economia italiana.

Sulla base di questa impostazione le rivendicazioni e i risultati principali si concentrano su tre aspetti: retribuzione, difesa dei livelli di occupazione, perequazione normativa tra operai e impiegati.

Per la parte salariale vi sono state significative acquisizioni in tre direzioni: 1) livello dei minimi, 2) struttura delle retribuzioni, 3) stabilità e garanzia del guadagno.

Quanto al primo aspetto vi è stato un aumento di L. 16.000 mensili per tutte le categorie, da aggiungere ai livelli derivanti dalla nuova scala parametrica che ha come base il minimo orario della 3^a categoria operai moltiplicato per 182 ore (l'orario considerato mensile).

Questo aumento permette un recupero e in parte un miglioramento del potere di acquisto, fortemente diminuito per la crescita del costo della vita degli ultimi due anni.

Quanto al secondo aspetto è stata stabilita una classificazione unica, con una forte diminuzione del numero delle qualifiche (sette in tutto) e con superamento del mansionario. Il contratto nazionale definisce soltanto delle generali declaratorie e profili minimi, mentre «l'inquadramento dei lavoratori nei diversi raggruppamenti si realizzerà con contrattazione a livello aziendale tra la direzione dell'azienda e l'esecutivo del Consiglio di fabbrica sulla base delle declaratorie e profili. In caso di controversia interpretativa a livello aziendale, la trattativa sarà rinviata a livello delle organizzazioni sindacali provinciali ».

Nei sette raggruppamenti previsti (ventaglio parametrico $100 = 230$, contro il precedente $100 = 255$) saranno inquadrate le diverse categorie di lavoratori senza

distinzione, salvo che per gli aspetti normativi non ancora unificati.

Per il terzo aspetto infine è stata definita la mensilizzazione del salario con garanzia della sua integrità anche per gli operai nel caso di riduzione o sospensione di attività. Questa garanzia, che nella misura dell'80% subito e del 100% a partire dal 1° dicembre 1973 è stabilita per la durata massima di due mesi salario, non tocca la possibilità e il diritto delle aziende di chiedere l'intervento della Cassa integrazione guadagni, le cui integrazioni quando ci siano non possono cumularsi con il trattamento dovuto dall'azienda.

Per la tutela e l'incremento dell'occupazione riveste particolare importanza il carattere effettivo impresso alla settimana di 40 ore settimanali (con l'1-3-72), attraverso una limitazione contrattuale della possibilità di ricorrere allo straordinario. Le aziende potranno disporre di un monte ore eccedenti l'orario contrattuale pari a 130 ore annue fino al 31 maggio 1973 e pari a 80 ore annue a partire dal 1° giugno 1973, da utilizzare comunque fino ad un limite massimo di 48 ore settimanali. Il ricorso allo straordinario va contrattato a livello di azienda.

Questa limitazione dello straordinario se le aziende rispetteranno il contratto e le rappresentanze sindacali aziendali sapranno imporne una rigida applicazione, può dare un contributo concreto a difendere e forse a incrementare anche per questa via i livelli di occupazione, diminuendo in primo luogo tutti i casi di lavoro precario costituito nel settore dal ricorso indiscriminato al contratto a termine.

Quanto alla parificazione normativa operai-impiegati, senza dubbio essenziale per dare concretezza alla classificazione unica, il contratto dei dolciari ha realizzato la piena parità delle ferie 30 giorni di calendario (25 gg fino al 28-2-73) per tutti senza distinzione di qualifica e di anzianità; il miglioramento e la parità dei trattamenti di malattia e infortunio sia per il trattamento econo-

mico che per il periodo di conservazione del posto.

Un ultimo punto degno di rilievo, in relazione al dibattito come riconoscere o regolamentare le nuove forme di rappresentanza di fabbrica, è la soluzione acquisita dal contratto dei dolciari che senza regolamentare il consiglio di fabbrica stabilisce un loro riconoscimento generale prevedendo per esso poteri in tema di inquadramento, ambiente di lavoro e più in generale per la contrattazione aziendale.

Il rinnovo stabilisce testualmente « Il Comitato esecutivo del Consiglio di fabbrica o in mancanza di esso il Consiglio di fabbrica stesso è l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale ».

1.4. La contrattazione nazionale del 1972.

La nuova fase contrattuale apertasi con i primi rinnovi del settore alimentare assume un notevole rilievo non solo per l'entità quantitativa dei rinnovi (v. tab. D), ma anche per il quadro generale nel quale essi si collocano, e per i contenuti rivendicativi al centro delle piattaforme, oltre che per il fatto che nel 1972 le strutture delle tre confederazioni (CGIL, CISL e UIL) saranno impegnate alla costruzione del nuovo sindacato unitario.

Per le implicazioni possibili ci si potrebbe domandare se il contratto dei dolciari e quello degli altri alimentari già rinnovati aprano il nuovo ciclo contrattuale, oppure se per caso non chiudano semplicemente quello precedente. A parere nostro siamo di fronte a contenuti per molti aspetti nuovi, che conquistati dai dolciari non potranno non ripresentarsi nei prossimi rinnovi. Questo non esclude peraltro che altre caratteristiche proprie potranno acquistare i prossimi rinnovi, la cui preparazione sta soltanto ora iniziando.

Quello che è più significativo in questi rinnovi è l'impostazione che si è affermata e affermandosi ha dimostrato come in un momento indubbiamente delicato

per la nostra economia, non sia fatale per i lavoratori, e quindi anche per le aziende, il collegamento bassa congiuntura-modesti risultati contrattuali. Anche se non potranno non tenere conto della situazione economica generale, i futuri rinnovi dovrebbero poter realizzare risultati positivi e innovativi.

Dal punto di vista dei contenuti i rinnovi contrattuali del 1972 si presentano da un lato come la continuazione delle scelte operate nell'autunno '69 e consolidate via via da tutti i contratti rinnovati nel periodo successivo e dall'altro come generalizzazione di contenuti nuovi stabiliti in numerosi accordi aziendali.

L'obiettivo di maggiore rilevanza è quello relativo al raggiungimento della piena parità normativa operai-impiegati, che, avviata nella scorsa stagione contrattuale, ha costituito uno dei punti centrali delle piattaforme rivendicative del settore alimentare.

Collegati a questo obiettivo sono la classificazione unica-operai-impiegati e la mensilizzazione del salario degli operai, rivendicazioni queste di grande significato che sono state già realizzate in alcuni importanti accordi aziendali. La mensilizzazione va intesa come garanzia nei confronti non solo degli impiegati ma anche degli operai affinché le conseguenze negative in termini salariali, delle riduzioni di orario di lavoro ormai frequenti per i processi di ristrutturazione in atto, non ricadano esclusivamente su di essi.

Per la parte salariale sembra vi sia in generale la riconferma della scelta degli aumenti in cifra, continuando così il riaccostamento dei livelli parametrali, delle diverse qualifiche.

Un altro aspetto di particolare importanza è quello relativo alla tutela della salute negli ambienti di lavoro: dopo i risultati realizzati a livello aziendale in molti settori e dopo che i lavoratori hanno preso piena coscienza del significato della « non monetizzazione » degli aspetti comunque nocivi si rende necessario un ripensamento sugli strumenti e sugli obiettivi intermedi

per realizzare concrete modifiche positive in questo campo.

L'ampliamento dei diritti sindacali avrà ovviamente il suo posto privilegiato tra le rivendicazioni dei prossimi rinnovi, con particolare riferimento ai problemi relativi ai delegati e consigli di fabbrica, ormai costituiti e operanti in moltissime aziende del settore industriale.

Da segnalare inoltre l'impegno di numerose categorie volto al superamento degli appalti facenti parte del ciclo produttivo (rivendicazione già inserita in alcune piattaforme contrattuali come i petrolieri e i telefonici) ed al controllo ed eliminazione di altre forme di lavoro precario come il lavoro a domicilio e il rapporto di lavoro a termine.

Senza ampliare l'elenco delle più possibili rivendicazioni che saranno precisate e approfondite con un ampio dibattito tra i lavoratori, dalle varie categorie (un certo dibattito ad es. si potrà avere circa l'opportunità o meno di richiedere la riduzione d'orario sotto a 40 ore), un accenno va infine fatto all'opportunità che i prossimi rinnovi, così come hanno già stabilito gli alimentaristi, si propongano la revisione dei testi contrattuali e alla loro armonizzazione con le conquiste contrattuali precedenti e con le norme dello Statuto: un passo decisivo in direzione di un necessario ammodernamento dei contratti di lavoro per realizzare uno strumento normativo moderno, leggibile, agile che definisca chiaramente gli aspetti generali comuni a tutte le aziende del settore, riconoscendo in modo più ampio, formalmente, il posto conquistato dalla contrattazione aziendale e di gruppo.

Allegato A

CONTRATTI COLLETTIVI
STIPULATI NEL SETTORE INDUSTRIALE NEL 1971

Categorie e settori	Scadenza del precedente contratto	Decorrenza del nuovo contratto	Lavora- tori Inte- ressati
Grafici	15- 2-71	16- 2-71/15- 2-73	60.000
Cartai	30- 5-71	1- 7-71/30- 5-73	40.000
Cartotecnici	30- 6-71	1- 7-71/30- 6-73	40.000
Materie plastiche	28- 2-71	1- 3-71/30-11-73	50.000
Gomma	28- 2-71	1- 1-71/31-12-73	50.000
Concia	28- 2-71	1- 3-71/20- 9-73	20.000
Abrasivi	30- 3-71	1- 4-71/30- 9-73	5.000
Vetro 1° lavorazioni . .	30- 4-71	1- 5-71/30-11-73	30.000
Vetro 2° lavorazioni . .	30-10-71	1- 1-71/30-11-73	8.000
Bambole e giocattoli . .	30- 5-71	1- 6-71/30- 5-74	25.000
Tele, tende, copertoni . .	30- 6-71	1- 1-71/30- 6-73	20.000
Bottoni	30-10-71	1-11-71/31-10-73	3.000
Panettieri	31-12-70	1- 1-71/31-12-73	40.000
Cappelli e berretti . .	23- 2-71	1- 3-71/28- 2-74	5.000
Conservie animali . . .	31-10-71	1-11-71/30- 4-74	25.000
Dolciari	28- 2-72	1- 3-72/31- 8-74	45.000
Acquedotti (aziende priv.)	31-12-71	1- 1-72/31-12-73	2.500
Lavanderie e stirerie ind.	(1° contr.)	1- 8-71/31- 9-74	10.000
Impugnature ombrelli . .	30- 5-71	1- 6-71/31- 5-74	1.500
Industria del freddo . .	31-12-70	1- 2-71/31-10-73	4.000
Alimenti zootecnici . .	31-12-71	1- 1-72/31-10-74	20.000
Case editrici	31- 1-72	1- 2-72/31- 1-74	8.000

Allegato B

**CONTRATTI COLLETTIVI STIPULATI NEL SETTORE DEL COMMERCIO,
TRASPORTI, SERVIZI VARI NEL 1971**

Categorie e settori	Decorrenza	Scadenza	Lavoratori interessati
Autostrade IRI e private ¹	1- 1-71	31-12-72	10.000
Trasporto merci (Spedizionieri e Corrieri - Trasporti speciali - Autotrasporto merci c/terzi)	1- 4-71	31- 3-73	80.000
Pompe e trasporti funebri	1- 1-71	31- 3-73	1.000
Nettezza urbana appaltata	1- 3-71	30- 4-73	15.000
Servizi di pulizia	1- 1-71	31-12-72	150.000
Servizi appaltati FF.SS.	1- 1-71	28- 2-73	15.000
Servizi appaltati Monopoli Stato	1- 2-71	31- 1-73	1.000
Servizi Postali in Appalto	1- 5-71	30- 4-73	2.000
Manovre ferroviarie nei porti (GE-SA-NA)	1- 1-71	31-12-72	2.000
Sbarchi - Imbarchi - Guardianaggio	1- 1-71	30- 6-73	1.000
Autorimesse - Autonoleggio - Posteggio	1- 6-71	30- 4-73	10.000
Agenzie marittime ed aeree	1-12-71	31- 7-73	1.000
Equipaggi delle navi da carico e passeggeri - Gruppo P.I.N. ²	1-12-71	30-11-72	} 20.000
Impiegati ed operai del gruppo P.I.N.	1-12-70	30-11-72	
Portuali	1- 1-72	31-12-73	30.000
Cooperative di consumo	1- 1-71	31-12-73	qualche migliaio
Aziende alberghiere	1-10-71	31-12-74	250.000
Agenzie viaggi e turismo (1° contratto)	1- 7-71	30- 6-74	12.000
Carrozze letto (Ristoro - Esercizio - Agenzie - Officine)	1- 3-71	28- 2-74	2.500
Barbieri e parrucchieri	1- 1-72	31-12-74	50.000
Assicuratori aziende private, INA e aziende collegate INA ³	1- 1-71	31- 3-75	30.000
Esercizi teatrali	1- 1-71	31-12-73	6.500
Enti lirici e sinfonici	1-11-71	30- 6-74	6.000
Case di cura (1° contratto)	1- 1-71	31-12-74	80.000

¹ La presente decorrenza si riferisce alla parte normativa, mentre per la parte economica la decorrenza è dall'1-4-71.

² Si tratta di 2 contratti.

³ Si tratta di 3 contratti.

Allegato C

CONTRATTI COLLETTIVI SCADUTI NEL 1971 O IN PRECEDENZA E
NON ANCORA RINNOVATI NEL SETTORE INDUSTRIALE, AGRICOLO
E DEI SERVIZI (AL 31-1-72)

Categorie e settori	Scadenza	Lavoratori interessati
Aziende gas municipalizzate . . .	30-11-71	4.500
Centrali latte	31-12-71	40.000
Conserve vegetali	31-12-71	60.000
Petrolieri privati	31-12-71	15.000
Installatori e Perforatori ENI (SNAM progetti e SAIPEM)	31-12-71	3.000
RAI-TV	31-12-71	12.000
Troupes Cinematografiche	31-12-71	2.000
Telefonici	30-12-71	60.000
Tabacco	30- 9-71	100.000
Braccianti e salariati	30-11-71	1.350.000
Florovivaisti	30-11-71	70.000
Imposte di consumo	31-12-71	12.000
Nettezza urbana municipalizzata . .	31-12-71	8.300
Servizio Recapito Effetti Postali . .	31-12-71	2.000
Servizi appalti Ferrovie secondarie .	31- 3-71	500
Autoscuole	30- 6-68	8.000
Equipaggi delle navi da passeggeri, da carico, dell'Armamento libero .	31-12-71	} 37.000
Amministrativi dell'armamento libero	31-12-71	
Società Sovvenzionati minori . . .	31-12-71	
SIDERMAR E SNAM	31-12-71	4.000
ITAVIA (Operai e impiegati, Assisten- ti di volo, Piloti)	31-12-71	350
Farmacie (az. private)	31-12-69	25.000
Farmacie (az. municipalizzate) . . .	31-12-71	600
Grossisti Ortofrutticoli	31-12-70	qualche migliaio
Studi professionali	30- 6-71	qualche migliaio

Allegato D

CONTRATTI DI LAVORO IN SCADENZA NEL 1972
NEL SETTORE INDUSTRIALE, AGRICOLO E DEI SERVIZI

Categorie e settori	Scadenza	Addetti
Autostrade IRI e private	31-12-72	10.000
Autoferrotranvieri	31-12-72	100.000
Autolinee	31-12-72	40.000
Risleri	30- 8-72	3.000
Alimentari vari, estr. e dadi, trippa e budella	30- 9-72	30.000
Pastai e mugnai	31-10-72	50.000
Birra e malto	31-10-72	8.000
Avicoli	31-12-72	10.000
Gas liquidi	31-12-72	5.000
Saponi detergenti	31-10-72	2.000
Chimici ENI	31-12-72	10.000
Fibre tessili art.	31-10-72	45.000
Chimica e farmaceutica	31 -5-72	200.000
Elettronica	31-10-72	10.000
Candele e lumini	30- 5-72	1.000
Metano private	31-12-72	3.000
Oli - margarina, olio di semi	31-12-72	6.000
Pubblici esercizi	31-12-72	150.000
Edili (operai)	31-12-72	750.000
Edili (impiegati)	31-12-72	30.000
Laterizi (operai)	31-12-72	40.000
Laterizi (impiegati)	31-12-72	2.000
Alitalia	31- 1-72	14.000
Reti da pesca	29- 2-72	2.000
Acquedotti az. munic.	28- 2-72	2.500
Elettrici ENEL	31-12-72	105.000
Elettrici az. munic.	31-12-72	12.000
Elettrici autoprod.	31-12-72	2.500
Gas aziende private	30- 7-72	4.000
Sale cinematografiche (già rinnovato)	28- 2-72	20.000
Meccanici az. private	31-12-72	1.200.000
Meccanici Part. Statali	31-12-72	200.000
Meccanici ind. minore (Confapi) . .	31-12-72	100.000
Pellettieri	31-12-72	22.000

Categorie e settori	Scadenza	Addetti
Cappelli di paglia	30- 6-72	3.000
Penne - pennini	31-12-72	8.000
Spazzole pennelli	31-12-72	5.000
Ombrelloni	31-12-72	6.000
Conserven animali (coop.)	31-12-72	1.000
Dolciari (già rinnovato)	28- 2-72	45.000
Vini e liquori - vini comuni e aceti	28- 2-72	25.000
Saccariferi	31- 3-72	7.000
Lattiere cascarl	30- 4-72	23.000
Distillerie 2° grado	30- 4-72	20.000
Idrominerali	30- 7-72	3.000
Acque e bevande gass.	30- 7-72	7.000
Termali (privati)	30- 7-72	50.000
Termali (IRI)	31- 5-72	20.000
Quotidiani	31- 7-72	13.000
Case editrici (già rinnovato)	31- 1-72	8.000
Manufatti in cemento (operai)	31-12-72	80.000
Cementieri	31-12-72	21.000
Lapidei	30- 9-72	100.000
Aziende di credito	31-12-72	
Casse di Risparmio	31-12-72	110.000
Portieri e custodi	31-12-72	350.000
Imprese di pulizia	31-12-72	150.000
Viaggiatori e piazzisti (aziende industriali)	30- 9-72	150.000
Magazzini generali	31-12-72	5.000
Manovre ferroviarie nei porti	31-12-72	2.000
Servizi aeroportuali (SEA)	30- 6-72	1.000
Equipaggi delle navi da carico e passeggeri P.I.N. - Impiegati e operai gruppo P.I.N.	30-11-72	20.000
Rimorchio e soccorso navi	31- 3-72	1.000
Esattoriali (Casse di risparmio)	31-12-72	4.500
Esattoriali (Banche)	31-12-72	5.000
Esattoriali privati	31-12-72	5.500
Italcable	30- 6-72	2.000
Totale . . .		4.440.000

Nota - I contratti dei settori tessili e abbigliamento interessanti circa 800.000 lavoratori scadranno fra aprile e giugno 1973.

2. La contrattazione aziendale nel 1971

2.1. Caratteristiche generali.

In occasione della Conferenza stampa unitaria dei Segretari Generali delle tre Confederazioni dei lavoratori, gli uffici sindacali hanno pubblicato alcuni dati sommarî sull'andamento della contrattazione aziendale nel 1971. Come si avverte nella nota illustrativa, si tratta di una rilevazione ancora incompleta e che per taluni settori si basa su stime condotte dalle categorie date le difficoltà di disporre in tempi brevi dei dati globali.

Tab. 1 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEI SETTORI INDUSTRIALI (1971)

Categorie e settori	Accordi		Lavoratori interessati	
Meccanici	oltre	1.400	oltre	700.000
Settori chimici e petrolio . .		376		211.000
Tessili abbigliamento	oltre	1.400	oltre	270.000
Settori alimentari		450		220.000
Cementieri		40		14.000
Legno	oltre	500		45.000
Manufatti in cemento e laterizi		150		10.000
Settori poligrafico, carta e cartotecnica		171		40.000
	<i>Totale</i>	<i>4.487</i>		<i>1.510.000</i>
Edili - piccole aziende e medie		3.000	circa	100.000
<i>Totale generale</i>		<i>7.487</i>		<i>1.616.000</i>

Fonte - Uffici sindacali CGIL, CISL, UIL. Documentazione preparata per la Conferenza stampa annuale dei sgeretari generali.

Dalla tabella riportata risulta che gli accordi stipulati sono circa 4.500 e riguardano oltre un milione e mezzo di lavoratori dei settori industriali. A questi si

dovrebbero aggiungere circa 3 mila accordi stipulati nelle piccole aziende e nei cantieri del settore dell'edilizia per un complesso di circa 100 mila lavoratori, dato quest'ultimo accertato dalle federazioni di categoria, e che è stato opportunamente tenuto distinto dal complesso degli accordi, considerate le peculiari caratteristiche della contrattazione integrativa nel settore.

Ma a parte la difficoltà della rilevazione e quindi l'attendibilità di taluni dati, occorre tener conto che il fenomeno della contrattazione aziendale è complesso ed eterogeneo e non basta fornire cifre sul numero degli accordi e dei lavoratori interessati poiché l'accordo FIAT o quello ITALSIDER o quello ITALCEMENTI sono fatti profondamente diversi dall'accordo di cantiere edile o da quello per il premio di produzione in una fornace o in una piccola azienda alimentare. D'altra parte la rilevazione del fenomeno nei soli settori industriali non soltanto non è di per se stessa esauriente, ma trascura lo sviluppo sempre più rilevante e qualitativamente importante della contrattazione aziendale nel settore terziario (trasporti, elettricità, telecomunicazioni, acqua e gas, commercio, banche ecc.) e nella stessa agricoltura, dove l'affermazione del sindacato nelle aziende a conduzione capitalistica si accompagna alla regolamentazione delle condizioni di lavoro attraverso una fitta rete di intese e di accordi.

È pertanto auspicabile un approfondimento dei problemi, anche metodologici, inerenti alla raccolta e all'utilizzo della documentazione sulla contrattazione aziendale da parte delle federazioni, in particolare del settore terziario e dell'agricoltura, e un'iniziativa organica delle Confederazioni in tale direzione.

Dai dati disponibili, comunque, risulta come la contrattazione aziendale sia stata particolarmente vivace nei settori metalmeccanici sia per il numero degli accordi stipulati, circa 1.400, sia per i lavoratori investiti dal fenomeno, circa 700 mila che corrispondono a circa 50% del numero totale dei lavoratori addetti.

Molto importante si presenta il fenomeno anche nei settori tessili e dell'abbigliamento con un numero di accordi analogo a quello dei metalmeccanici e per un complesso di oltre 270 mila lavoratori pari a circa il 40% degli addetti alle diverse attività comprese nei settori suddetti.

Una rilevazione molto dettagliata sulla contrattazione aziendale è stata condotta di recente dalle categorie dei chimici nei settori: chimici, della ceramica e del petrolio che consentono dati disaggregati per i vari rami di attività.

Tab. 2 - CONTRATTAZIONE AZIENDALE NEI SETTORI CHIMICI (1971)

Settori	N. aziende	N. accordi	N. dipendenti interessati
Gomma	19	19	27.238
Plastica	47	47	8.711
Concia	63	63	7.472
Fibre	6	6	29.222
Vetro	20	26	14.892
Ceramica	146	160	34.980
Chimico-farmaceutica	77	105	88.450
Petrolio	20	20	18.004
Varie	10	10	2.667
<i>Totale</i>	408	456	231.636

Fonte - Supplemento al n. 1, 1972, di « Sindacato e Società ».

Dallo schema riassuntivo dei dati relativi ai settori che fanno capo alla categoria chimici, si rileva come circa il 50% dei lavoratori sia stato interessato dalla contrattazione aziendale che ha investito tutti i più grossi complessi quali la Montedison, la Pirelli, l'Anic, la Sir, la Ceat, la Solvay, la Richard-Ginori, la Pozzi ecc. Ma anche settori, dove la dimensione media delle azien-

de è modesta, come quelli della plastica e della concia, denunciano una crescente espansione della contrattazione articolata anche se la rilevazione è assai parziale stante le maggiori difficoltà a seguire il fenomeno dove la struttura industriale è più polverizzata.

Il carattere parziale dei dati, tuttavia, non è di per se stesso un ostacolo ad elaborazioni significative, mentre al contrario un limite insuperabile è costituito dalla mancata evidenziazione di taluni elementi che qualificano la contrattazione aziendale, quali la dimensione delle aziende, la sua ubicazione (con particolare riguardo alle grandi zone del Paese), i costi della vertenza in termini di ore di sciopero pro-capite, il grado medio di partecipazione dei lavoratori ecc.

A questo proposito non disponendo di dati più attendibili e significativi di altra fonte, neppure di origine sindacale, si ritiene opportuno confrontare nella tab. 3

Tab. 3 - CONFLITTI DI AZIENDA
(Periodo gennaio-giugno)

Settori	N. conflitti		N. lavoratori partecipanti		Ore di lavoro perdute	
	1970	1971	1970	1971	1970	1971
Metalmeccanici	375	614	194.693	499.752	1.263.000	9.076.000
Tessili e abbigl.	194	267	63.509	101.324	1.087.000	1.681.000
Chimici e petr.	127	176	47.921	91.244	1.424.000	1.703.000
Alimentari . .	93	113	14.144	24.946	269.000	724.000
Cementieri e trasf. minerali metallif. . . .	131	172	19.229	31.564	420.000	625.000
Legno	25	50	3.022	6.402	76.000	152.000
Settori poligra- fico carta e car- totecnica . .	47	69	6.177	12.875	109.000	277.000
Industria delle costruzioni . .	55	98	6.325	13.896	119.000	463.000

Fonte - Rilevazione ISTAT sui conflitti di lavoro.

i dati relativi ai conflitti di aziende per il 1970 e il 1971 (limitatamente al periodo gennaio-giugno essendo il solo disponibile finora per il 1971) rilevati dall'ISTAT.

Dalla tabella emerge un incremento generale dei conflitti aziendali sia come numero, sia come lavoratori partecipanti, sia infine come ammontare di ore di lavoro perdute. Per i metalmeccanici ad esempio, l'aumento del numero dei conflitti è del 40%, quello dei lavoratori partecipanti del 150%, quello delle ore perdute è di 7 volte l'ammontare delle ore perdute nello stesso periodo del 1970. Negli altri settori gli incrementi sono meno forti, ma in tutti i raggruppamenti settoriali considerati essi sono rilevanti, soprattutto per le ore perdute.

Occorre infine segnalare che dalla classificazione dei conflitti di lavoro aziendali in base alle motivazioni che li hanno originati, fatta dalla stessa fonte, risultano in forte aumento i conflitti dovuti a licenziamenti il cui numero è superiore del 40% a quello registrato nel 1970, mentre i lavoratori partecipanti denunciano un aumento del 150% e le ore perdute di circa il 300%. La circostanza è importante perché dimostra il diffondersi delle lotte aziendali dovute a processi di ristrutturazione e riorganizzazione e dirette alla difesa del posto di lavoro, anche se risultano in aumento pure le azioni sindacali basate su rivendicazioni di natura salariale ed economica.

2.2. I soggetti della contrattazione aziendale.

Per una prima valutazione qualitativa della contrattazione aziendale del 1971 si è ritenuto opportuno procedere all'esame di 532 accordi, circa il 15% del totale di quelli stipulati che interessano oltre il 50% dei lavoratori globalmente coinvolti dalla contrattazione aziendale medesima. Di questi accordi aziendali il 5% sono di complesso, riguardano cioè gruppi industriali articolati su unità produttive, ed alcuni sono di grandi dimensioni.

Basti citare gli accordi FIAT, Zanussi, Olivetti, Italsider, Anic, Lebole, Cotonificio Bustese e molti altri che interessano complessivamente alcune centinaia di migliaia di lavoratori.

Nel campione di accordi prescelti predominano quelli riguardanti il settore metalmeccanico, rappresentando essi circa il 55%, seguono quelli relativi ai settori tessili e dell'abbigliamento con oltre il 20%, e quelli del legno e delle costruzioni con oltre il 10%.

Dall'esame dei soggetti stipulanti degli accordi risulta come primo dato la scomparsa quasi completa della commissione interna come agente contrattuale esclusivo, comparando essa soltanto in un numero limitato di accordi come presente alla stipula talora a fianco dei sindacati provinciali, talaltra delle rappresentanze sindacali e in pochissimi casi del Consiglio di fabbrica.

L'agente contrattuale più frequente come soggetto unico ed esclusivo, in rappresentanza dei lavoratori, è sempre il sindacato provinciale, poiché ha stipulato oltre il 25% degli accordi nei settori metalmeccanici, il 28% in quelli tessili e dell'abbigliamento, circa il 20% nelle costruzioni e nel legno, oltre il 30% nei settori alimentari, il 25% nella chimica-farmaceutica.

Occorre però tener presente che la costituzione formale negli accordi dei soggetti stipulanti spesso è incompleta, talora addirittura manca, per cui è fondato ritenere che anche negli accordi in cui il sindacato provinciale appare come il soggetto stipulante unico molto spesso sia affiancato da rappresentanze di fabbrica nelle loro forme più varie.

Tra queste ultime le rappresentanze sindacali aziendali (R.S.A.) sia come soggetti che affiancano il sindacato provinciale sia come agenti contrattuali autonomi costituiscono il tipo di soggetto contrattuale aziendale prevalente in quasi tutti i settori e specialmente in quelli chimici e del petrolio (in quest'ultimo settore sono l'agente contrattuale esclusivo a livello aziendale), nei settori tessili e dell'abbigliamento, in quelli del le-

gno e delle costruzioni e in quelli poligrafico e della carta.

Il ruolo di agente contrattuale dei Consigli di fabbrica si va affermando però progressivamente soprattutto nei settori metalmeccanici e in quelli tessili e dell'abbigliamento, anche se non in via esclusiva ma congiuntamente al sindacato provinciale. Occorre tuttavia sottolineare come in un certo numero di accordi del settore metalmeccanico, anche per taluni complessi di notevoli dimensioni, il Consiglio di fabbrica si presenta come il soggetto contrattuale unico.

Le considerazioni, sopra abbozzate, non pretendono di fornire indicazioni precise e complete su un fenomeno così complesso e non sempre definibile quale è l'organizzazione dei lavoratori nella fabbrica in connessione con i processi di contrattazione a quel livello, ma si limitano a cogliere alcune tendenze che sembrano emergere dall'attuale situazione in continua e profonda evoluzione, anche sotto questo profilo, limitatamente a una parte della realtà senz'altro assai limitata e non uniformemente rappresentativa della situazione generale.

2.3. I contenuti degli accordi aziendali.

L'accertamento dei contenuti della contrattazione aziendale presenta anch'esso qualche difficoltà, anzi tutto sotto il profilo della classificazione, in specie quando si voglia specificare il più possibile i contenuti scendendo da una genericità scarsamente significativa, anche perché sono contenuti polivalenti che possono rientrare sotto voci diverse.

Pur con tali limiti è possibile tuttavia creare uno schema di voci a cui riferire la varietà dei contenuti della contrattazione aziendale e stabilire sulla base di tale schema una gerarchia d'importanza che permette di cogliere talune linee di tendenza generali che interessano sia gli operatori sindacali che gli studiosi di relazioni industriali (Tab. 4).

Tab. 4 - CONTENUTI PRINCIPALI DEGLI ACCORDI AZIENDALI
NELLE GRANDI AZIENDE

	N. contenuti esaminati	% sul totale	% sul totale metalmec.	% sul totale tes- sili e ab.	% sul totale chimici
1. Aumenti salariali . . .	760	37.79	35.03	38.17	30.46
2. Orario di lavoro . . .	169	8.40	10.00	5.97	9.97
3. Qualifiche	330	16.40	17.55	15.69	9.27
4. Cottimo, incentivi e ritmi	125	6.21	6.40	7.25	5.29
5. Ambiente di lavoro . .	235	11.68	12.29	10.07	20.52
6. Lav. Stud. e formaz. professionale	76	3.77	4.65	2.57	—
7. Parità operai-impiegati	26	1.29	1.22	0.46	4.63
8. Servizi sociali	67	3.33	3.24	1.63	3.31
9. Diritti dei delegati e Pot. sind.	223	11.08	9.56	18.73	15.89

Dal campione di accordi sopra indicato, si rileva anzitutto che il contenuto prevalente è stato anche per il 1971 quello economico-salariale, comprendendo in esso tutte le varie forme di aumento dei salari (superminimi, premi, gratifiche ecc.). Su oltre 2 mila contenuti rilevati circa il 38% riguarda infatti aumenti salariali. Occorre tuttavia aggiungere che accanto ai premi di produzione che sono ancora la forma prevalente di aumento del salario a livello aziendale anche se con caratteristiche diverse dal passato (eliminazione della variabilità e della correlazione con l'andamento della produzione o della produttività, ammontare ed aumenti in cifra uguale per tutte le categorie), emergono taluni aspetti nuovi quali la garanzia del salario per gli operai, soprattutto in presenza di fenomeni di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale che comportino la sospensione del lavoro o la riduzione dell'orario normale. Si tratta di un obiettivo strettamente correlato al processo di parificazione normativa operai-impiegati, anche se risponde contingen-

temente a situazioni particolari aziendali e se si realizza in genere gradualmente e talora in forme anomale o indirette.

La componente salariale negli accordi aziendali presenta la stessa importanza relativa in tutti i grandi settori, tessili e abbigliamento, metallurgici e chimici, anche se nei primi è leggermente superiore alla media mentre negli ultimi è sensibilmente inferiore.

La seconda componente in ordine di importanza, è rappresentata dalle qualifiche seppure con una frequenza inferiore alla metà (16,4%) rispetto a quella salariale, e ciò rappresenta un elemento di grande interesse se si considera che i problemi delle qualifiche costituiscono uno dei cardini per la modifica dell'organizzazione del lavoro rivendicata dai sindacati.

Certamente i contenuti compresi sotto la voce qualifiche sono assai eterogenei poiché vanno dagli avanzamenti di qualifica di gruppi di lavoratori, all'adattamento degli schemi di classificazione dei contratti nazionali, all'eliminazione delle categorie operaie e impiegate inferiori, fino ai temi della professionalità (ricomposizione delle mansioni, rotazione dei lavoratori su posti di lavoro diversi, regolamentazione della carriera di lavoro ecc.). Se si considera però che il tema delle qualifiche era relegato fino a qualche anno fa tra le esperienze episodiche della contrattazione aziendale, non si può non cogliere un'evoluzione qualitativa che contrassegna l'intera contrattazione aziendale, in particolare in talune grandi categorie come i metalmeccanici e i tessili e abbigliamento.

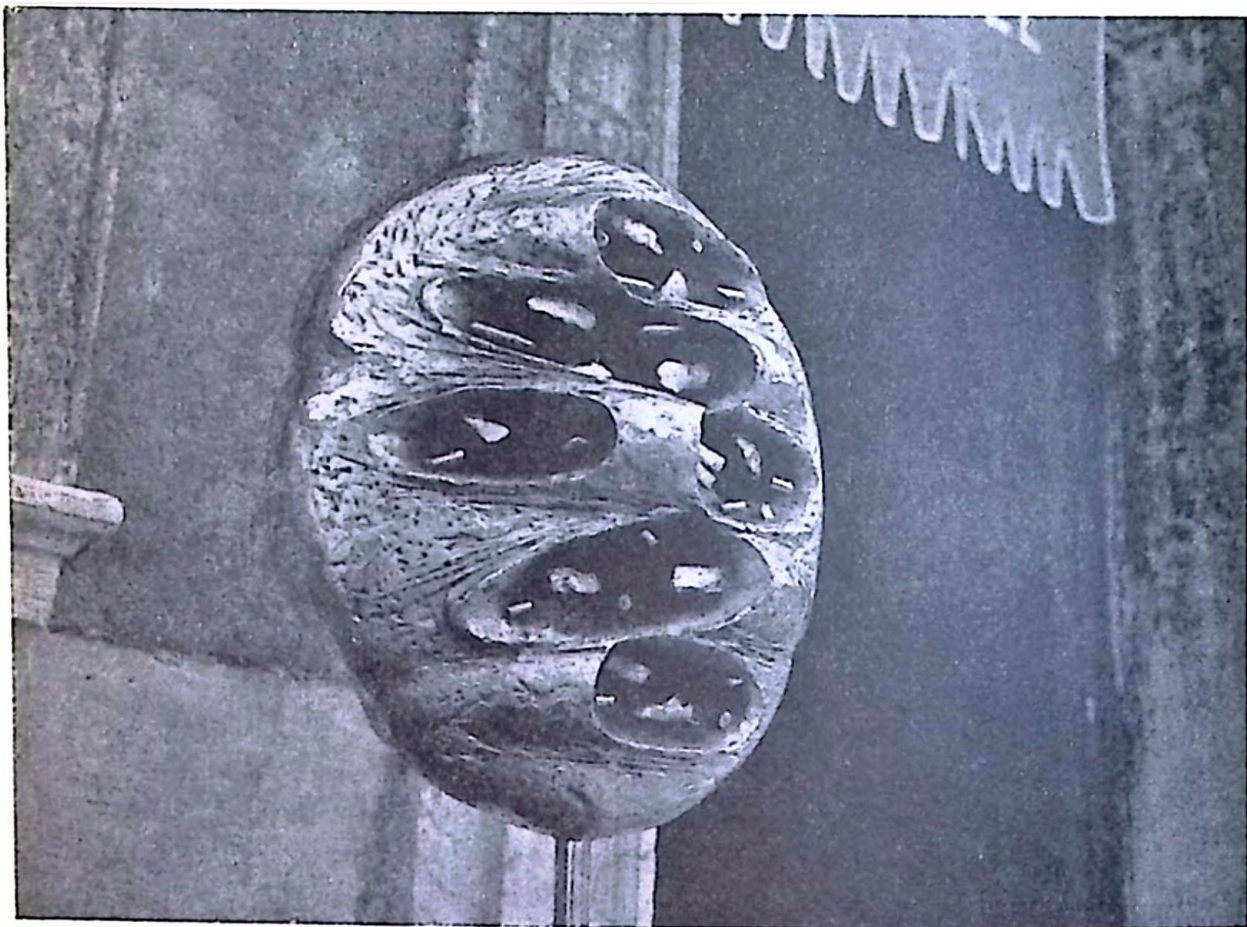
L'ambiente di lavoro costituisce il terzo grande filone di sviluppo della contrattazione aziendale specialmente in taluni settori come i chimici, dove, sia per i problemi oggettivi delle condizioni di lavoro e i rischi per la salute dei lavoratori, sia per la ricchezza del dibattito e delle indicazioni e per l'impegno politico e tecnico-culturale della categoria, il tema è pervenuto ad

un elevato grado di maturazione e a sbocchi contrattuali di interesse generale.

Accanto alle qualifiche e all'ambiente l'altro pilastro dell'organizzazione del lavoro è costituito dall'orario che infatti viene subito dopo come importanza negli accordi aziendali esaminati, soprattutto in quelli riguardanti i settori metalmeccanici e chimici.

La voce orario di lavoro, ovviamente, andrebbe scomposta in sottotitoli più specifici (riduzione giornaliera e settimanale, distribuzione settimanale, con particolare riferimento alla settimana corta, o su periodi più lunghi, turni di lavoro, ferie ecc.) per poter pervenire a valutazioni più puntuali. D'altra parte il tema dell'orario attraverso gli aspetti delle pause, delle soste e dei rimpiazzi, si collega quello dei ritmi e quindi degli incentivi e del cottimo, poiché l'intreccio è nella stessa condizione di lavoro che non è scomponibile in elementi da considerare e da regolare separatamente.

A conclusione di queste brevi note basterà rilevare come ormai i temi strettamente legati all'organizzazione del lavoro (qualifiche, ambiente, orario, cottimo e incentivi) globalmente considerati superino sensibilmente come importanza quelli strettamente salariali ed economici e quindi come l'obiettivo della modificazione dell'organizzazione del lavoro su basi nuove più umane proposto dai sindacati non sia rimasto uno slogan generico o una parola d'ordine astratta ma stia traducendosi in concrete realizzazioni attraverso il solo strumento efficace che è la contrattazione aziendale, anche se permangono zone di ambiguità ed incertezza nello stesso comportamento dei sindacati e se lo scontro su questo terreno stà diventando sempre più duro (vedi vertenza Alfa Romeo) anche in relazione al progressivo deterioramento della situazione politico-economica. Ma ciò è inevitabile dato il valore politico di questo scontro, le cui conseguenze travalicano senz'altro i cancelli delle fabbriche.



Luigi Gheno - *Forma n. 612: fusione acciaiata*, 1968-69.

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Il dibattito sulle strategie nel 1971.*

- 1.1. Premessa.
- 1.2. Francia: il « Maggio » continua a pesare.
- 1.3. I sindacati europei e l'allargamento della C.E.E.

2. *Rapporti sindacati-governi.*

- 2.1. Francia: il Governo e la situazione sociale.
- 2.2. Gran Bretagna: Heath in cerca di distensione?
- 2.3. Germania: una situazione complessa.

3. *Legislazione.*

- 3.1. Francia: CFDT e CGT per le pensioni.
- 3.2. Germania: finalmente approvata la BVG.

4. *Rapporti con gli imprenditori.*

- 4.1. Gran Bretagna: sciopero dei minatori.
- 4.2. I metalmeccanici tedeschi e la « pace sociale ».

1. Dibattito sulle strategie sindacali

1.1. Premessa.

È passato ormai un anno dalla data di inizio di questa rubrica, sembra perciò utile far precedere la illustrazione degli avvenimenti sindacali di questi due mesi da un breve sguardo generale sul dibattito sulle strategie avvenuto nel 1971. Spesso infatti la periodicità bimensile della rivista impedisce di andare al di là della cronaca seppure ragionata dell'azione sindacale, anche se si è cercato di porre ogni avvenimento nel quadro della situazione politica generale ed in collegamento con l'evoluzione precedente e con le probabili prospettive future nei vari paesi.

Si è ritenuto inoltre preferibile raccogliere in questo numero una breve analisi della politica internazionale dei sindacati europei nel 1971 per evitare che il lettore, dato il ritmo piuttosto lento con cui si procede a questo livello, perdesse nella frammentazione bimensile il senso di una tendenza che potrebbe rilevarsi di estremo interesse anche per le vicende italiane.

1.2. Francia: il Maggio continua a pesare.

In una situazione politica in cui si ricominciano a delineare i tradizionali contorni della sinistra francese in preparazione delle elezioni presidenziali, il dibattito tra i sindacati sulla società del futuro, lanciato nel 1970 dal Congresso della CFDT, ha assunto un ruolo rilevante nei confronti dell'opinione pubblica francese. Anche se è vero che al documento della segreteria CFDT è giunta una risposta esplicita solo da parte della CGT, è anche vero che esso ha contribuito a porre alcuni problemi di fondo relativi al ruolo dei partiti e dei sindacati ed alle prospettive di una trasformazione in senso socialista del paese. La sfida lanciata dall'ex organizzazione cristiana alla CGT ha avuto il senso di far esprimere questa

centrale sui motivi nuovi che gli avvenimenti del Maggio 1968 hanno introdotto nella dialettica sociale francese. La risposta della CGT, ricalcando i temi cari alla tradizione comunista transalpina, si è rivelata malgrado alcuni motivi nuovi, come una ripetizione scolastica delle tesi del PCF, ancorata ad una ipotesi socialista molto simile a quella realizzata nei paesi dell'Europa orientale. La CFDT che già nel suo Congresso aveva invece proposto un tipo di socialismo fondato sulla autogestione, sulla programmazione democratica, sulla democratizzazione della cultura e dell'informazione ha ribadito nella sua risposta al documento CGT questi suoi obiettivi, basandosi su una analisi della realtà sociale francese i cui elementi derivano direttamente dalle esperienze e dalle lotte del Maggio 1968.

Senza entrare in questo numero in questo dibattito teorico (lo si è fatto nei numeri precedenti), sembra tuttavia necessario indicare i riflessi da esso avuti sulla CGT, su FO e sui partiti.

a) Per la CGT la partecipazione a questo dibattito può rappresentare o un alibi per svuotare nel fuoco della polemica ideologica le spinte innovatrici che cominciano a farsi sentire o una maniera per affiancarsi anche sul piano politico e ideologico (sul piano organizzativo questo è già avvenuto) nei confronti della posizione dominante che ha tuttora nei suoi confronti il PCF.

Nel 1971 sia i discorsi di Seguy sulla democratizzazione della sua organizzazione, sia alcuni atteggiamenti della centrale, come anche l'azione per la riforma del sistema pensionistico, sembrerebbero indicare il prevalere della seconda alternativa, anche se non mancano comportamenti contraddittori.

b) FO non ha ritenuto opportuno partecipare a questo dibattito ufficialmente perché non voleva dialogare con i comunisti, ma molto più probabilmente per una scelta politica che è stata poi ribadita nel Congresso. FO tenta

cioè di accreditarsi come sindacato moderato e di tradizione socialdemocratica per attirare i lavoratori che per la loro funzione (impiegati pubblici) o per la loro mentalità temono le prospettive troppo avanzate. Questo ruolo potrebbe risultare in definitiva molto importante per l'intero movimento, nella misura in cui FO riuscirà ad eliminare o almeno a ridimensionare l'importanza dei sindacati autonomi o delle numerose centrali moderate o di categoria che hanno sempre costituito una palla al piede per il sindacalismo francese.

c) I partiti della sinistra impegnati nella discussione e nella elaborazione di un programma comune per le elezioni presidenziali hanno recepito il senso di questo dibattito nella loro logica. La sinistra non comunista guidata da Mitterard ha infatti sfidato il PCF proprio sulle prospettive dell'autogestione in Francia e forse per la prima volta in concreto il ruolo di egemonia del partito comunista nei confronti della classe operaia e delle forze della sinistra francese è messa in discussione non già dai « gauchistes » rivoluzionari, ma inconsistenti sul piano organizzativo, ma dai socialisti.

Questa esigenza di aggiornamento delle strategie è stata sentita più o meno da tutti i movimenti sindacali europei sia pur con una certa differenza nei gradi di coscienza che questi tentativi fossero imposti da particolari situazioni economico-sociali (Svezia, Germania, Inghilterra) sia che si indirizzassero verso processi di unificazione (Olanda) sia che ponessero il problema del modello sociale da perseguire (Belgio).

In Svezia dopo decenni di pieno impiego è riapparso lo spettro della disoccupazione sebbene ancora contenuta in limiti tollerabili (110.000 coinvolti nel fenomeno) mentre le cifre dell'assenteismo e gli scioperi selvaggi denotano una profonda crisi di valori nella classe operaia di quel paese. Al Congresso della LO è stata perciò messa in questione quella politica di programmazione

sociale che per anni aveva costituito un modello per molti movimenti sindacali europei. Questa politica infatti si basava su una programmazione economica abbastanza efficace che permetteva di evitare i disagi indotti sulla mano d'opera dalle trasformazioni produttive e su un sistema sociale molto costoso, ma anche molto avanzato. Tutto ciò aveva per risultato elevati costi di lavoro e come conseguenza, specialmente negli ultimi anni, una imponente fuga di capitali. È perciò emersa la tendenza ad una democratizzazione più precisa dei processi decisionali delle imprese. Sui mezzi per raggiungere questo obiettivo non si è però andati più in là della proposta di partecipazione dei lavoratori ai fondi di investimento.

Germania Occidentale. Il 1971 ha rappresentato per il DGB un anno di profonda riflessione sulle strategie e per la Repubblica federale la fine di un certo tipo di pace sociale. Le difficoltà economiche, dovute in gran parte agli avvenimenti monetari, hanno determinato una certa crisi in alcuni settori. Si è assistito così a dure lotte sindacali dopo anni di pace sociale. I chimici all'inizio dell'estate e i metalmeccanici in autunno hanno dimostrato l'inconsistenza delle teorizzazioni sulla coincidenza degli interessi tra imprenditori e lavoratori e hanno costretto il management tedesco occidentale a misure di reazioni che ne hanno incrinato quella immagine caratterizzata da larghezza di vedute e di disponibilità alla collaborazione, accreditata un po' da tutti nel paese e all'estero. La pratica non riducibilità degli interessi contrapposti venuta alla luce in questa situazione recessiva comincia a determinare, per ora timidamente, una riflessione critica sulla via finora seguita dal DGB. È così che accanto alla tradizionale richiesta di cogestione paritaria nelle aziende si ritrovano nei documenti congressuali di alcune categorie dell'industria rivendicazioni nuove in direzione di una rivalutazione e di una estensione della contrattazione. Importante sembra an-

che come indice di questa tendenza la posizione critica mantenuta dalla centrale in sede di « Azione concerta » con il governo, le dichiarazioni di Vetter su una riforma del quadro giuridico in cui si svolge la contrattazione e infine l'estrema decisione con cui si è risposto al tentativo padronale e della CDU (partito democristiano) di insabbiare la legge sui rapporti interni all'impresa. In conclusione si è avuta una rivalutazione dell'azione sindacale tradizionale anche se i vecchi temi della cogestione non sono stati abbandonati.

Olanda. La ripresa di una pressione generalizzata nei confronti del governo per l'abolizione della legge sulla contrattazione collettiva che limitava profondamente l'attività contrattuale ed il suo successo, hanno ridato slancio al processo di unificazione tra le tre centrali sindacali dei paesi bassi. Esisteva ormai da anni un organo di coordinamento: lo « Overleg Organ » che non aveva però mai avuto una grande influenza poiché ad esso partecipavano le sole Confederazioni che non hanno una grande autorità sulle federazioni di categoria.

Il processo è stato rilanciato da una lettera dalla centrale cattolica NKV che riproponeva una federazione delle Confederazioni, ma dichiarava che avrebbe proseguito in ogni caso il dialogo anche con una sola organizzazione. L'avvertimento era diretto al CNV (protestante), di cui si riconoscevano le riserve, mentre la NVV si era sempre dichiarata pronta a procedere sulla via della unificazione. Si arrivava così ad un importante passo avanti nelle sperimentazioni unitarie (come si direbbe in Italia) con l'introduzione nell'« Overleg Organ di rappresentanti delle categorie e con la fusione a titolo sperimentale degli uffici della sicurezza sociale.

In questo sforzo unitario non ha sorpreso la decisione della NVV di tendenza socialista di eliminare il veto alla partecipazione dei comunisti nel suo interno e la collaborazione, seppur a certe condizioni, con i sindacati di ispirazione comunista in Europa. È questo un

fatto di grande importanza non solo per i suoi riflessi interni, quanto per la politica europea della NVV che si era caratterizzata finora per un certo conservatorismo.

Belgio. Lo sforzo di approfondimento più cosciente e consapevole sui problemi delle nuove strategie sindacali è stato fatto in Belgio dalla FGVB nel suo congresso straordinario di febbraio. Gli scioperi selvaggi dei minatori e la mancanza di risposte adeguate da parte dei sindacati avevano messo in luce una certa burocratizzazione del sindacato a livello di quadri intermedi e la mancanza di un grado ideologico di riferimento.

Il congresso ha analizzato approfonditamente questi problemi e individuato gli ostacoli culturali, politici ed economici che impediscono una reale emancipazione ed una vera partecipazione dei lavoratori alle scelte del sistema. La risposta sindacale si inquadra però nei limiti dell'azione sindacale tradizionale senza corresponsabilità istituzionali sia per quanto riguarda la politica economica generale, e quello dei settori economici, che a livello di impresa. Il tutto si tradurrebbe in un diritto di veto o di iniziativa da ottenersi attraverso l'azione sindacale. Le caratteristiche della società socialista e democratica che si intenderebbe costituire dovrebbero essere:

- a) una democrazia reale in campo economico, sociale e culturale;
- b) l'emancipazione dei lavoratori;
- c) la soddisfazione dei bisogni reali (non distorti) della popolazione;
- d) il riconoscimento del lavoro come fattore fondamentale « creatore di ogni bene »;
- e) la libera espressione dei lavoratori garantita da « una profonda democratizzazione dei mezzi di informazione »:

In conclusione la recessione più o meno presente in tutta Europa rompe certi equilibri e determina vasti con-

flitti sociali che hanno come conseguenza una riflessione delle organizzazioni sulla validità delle loro strutture e delle loro politiche. A volte questa riflessione rimane a livello di analisi senza cercare soluzioni alternative nella convinzione che le lotte sono il risultato di un fatto congiunturale, a volte invece si tenta una risposta in chiave di trasformazioni strutturali proponendo modelli alternativi di sviluppo. Un dato comune a tutti è però l'esigenza di un modo nuovo di fare il sindacato. Non più una concezione passiva dell'azione sindacale tesa solo al soddisfacimento delle rivendicazioni di miglioramenti quantitativi, ma una funzione di « proposta » oltre che di « risposta ». Questa tendenza si tradurrà in risultati concreti però solo se si trova la forza di portarla avanti, di qui gli sforzi di rinsaldare l'unità d'azione o di procedere verso l'unità organica nei vari paesi e gli sforzi di democratizzazione all'interno delle varie organizzazioni. D'altro canto la costituzione in Europa di una unione doganale che si propone di procedere verso una vera e propria « Unione economica monetaria », pone il problema della dimensione territoriale da dare a questi sforzi di trasformazione della società.

1.3. I sindacati europei e l'allargamento della CEE.

Il 1971 ha visto un inconsueto dinamismo dei sindacati sul piano internazionale, le ragioni di ciò devono essere individuate nell'allargamento della CEE (che pone i problemi organizzativi e un quadro di azione nuovo) e nel processo di unificazione in Italia.

Come è noto esistono oggi in Europa tre organizzazioni internazionali: il segretariato CGIL e CGT che rappresenta solo un organo di collegamento, l'OE della CMT che ha una sua struttura più delineata, ed infine la CESL (Confederazione Europea dei Sindacati Liberi) le cui organizzazioni rappresentano la grande maggioranza dei lavoratori sindacalizzati in Europa. La CESL è

strutturata in modo più definito, ma anche con schemi molto rigidi (non è prevista per esempio una procedura di affiliazione) ed è l'unica organizzazione in cui è ammesso il principio della maggioranza qualificata nelle decisioni.

Questo panorama già di per sé molto complesso è destinato a diventarlo ancora di più in futuro quando entrerà la Gran Bretagna e quando, come è probabile entreranno la Norvegia, la Danimarca e l'Irlanda. Sebbene infatti le centrali unitarie inglese, norvegese e danese aderiscano alla CISL Internazionale, non sembra che, almeno nelle intenzioni di queste organizzazioni, l'operazione si debba tradurre sul piano sindacale in una adesione sic et simpliciter alla CESL. Viene infatti sollevata sempre di più da parte loro l'esigenza di una collaborazione unitaria dei sindacati europei senza esclusioni che si basino su situazioni storiche o su divergenze ideologiche. D'altro canto a questa esigenza unitaria corrisponde nella linea di queste organizzazioni una certa tendenza a conservare rapporti stretti con i loro governi ed a rifiutare forme organizzative basate sul principio della maggioranza. Ci si può d'altro canto domandare in che misura strutture a impostazione maggioritaria siano realmente adeguate alle obiettive differenze che esistono tra i diversi movimenti sindacali europei, resta tuttavia la necessità di un organismo capace di esprimere una linea di politica economica nei confronti della CEE sufficientemente articolata e precisa e soprattutto di coinvolgere nelle sue scelte i lavoratori dei dieci paesi.

Sulla base di queste esigenze il 5-6 novembre si è svolto ad Oslo un incontro a cui hanno partecipato quasi tutte le organizzazioni europee aderenti alla CISL internazionale. Nel documento conclusivo di questo incontro si riconosce l'esigenza di una più incisiva azione sindacale a livello internazionale e si dà mandato ad un gruppo di lavoro di mettere a punto proposte concrete

sulla struttura e gli obiettivi di una organizzazione per la cooperazione più larga tra i movimenti sindacali europei. Di questo gruppo di lavoro fanno parte, insieme, la CISL e la UIL italiane.

Il documento si propone come data di inizio di questa collaborazione il gennaio 1973.

Il secondo fatto nuovo sarà l'unificazione italiana. Il documento programmatico approvato dai tre Consigli Generali a Firenze dice testualmente:

« La comune convinzione della inopportunità politica dell'isolamento della futura organizzazione unitaria sul piano internazionale impegna già la CGIL, la CISL e la UIL e quindi il sindacato unitario a ricercare e promuovere una nuova organizzazione unitaria aperta a tutti i sindacati dei paesi della Europa occidentale ed a uscire comunque dall'isolamento in caso di insuccesso di tale iniziativa ».

Il 1973 (entrata della Gran Bretagna e degli altri paesi e unificazione sindacale italiana) sarà perciò un anno decisivo per il movimento sindacale nei paesi comunitari, un anno che si presenta ricco di incognite, ma che potrebbe anche aprire nuove e più avanzate prospettive.

Il pericolo che di fronte a questi due fatti si assista ad un irrigidimento degli attuali schieramenti ci sembra comunque da escludersi, non è infatti un segreto che esistono all'interno di queste centrali delle profonde divergenze sul modo di portare avanti l'azione europea, in particolare. Per la CGIL e la CGT nel segretariato, tra la CFDT e le ACLI, e i sindacati belgi e olandesi nella OE-CMT ed infine tra la CISL, la UIL e la FGTB da una parte e il DGB, FO e la NVV dall'altra. Se queste contraddizioni che emergono ad ogni incontro con gli organi comunitari si accentueranno potrebbero dar luogo ad aggregazioni basate più sulla affinità strategica che sulla affiliazione internazionale.

Inoltre, l'uscita della CISL italiana e della UIL dalla

Confederazione Europea dei Sindacati Liberi (CESL) e della CGIL dal Segretariato Europeo della FSM, automaticamente cambierà i connotati di queste due organizzazioni. Rispetto alla prima, l'attuale peso della DGB (tedeschi) da relativo diverrà preponderante ed assoluto; rispetto alla seconda la struttura si ridurrà a rappresentare soltanto la CGT, l'organizzazione comunista dei lavoratori francesi. Ma non lascerà indifferente la OE-CMT dato che è difficile pensare ad una ulteriore convivenza tra le sue due anime dopo simili avvenimenti.

2. Rapporti sindacati-governi

2.1. Francia: il Governo e la situazione sociale.

La situazione sociale si va sempre più aggravando in Francia, il governo è profondamente preoccupato. Mentre infatti si varava il progetto di miglioramento delle pensioni i disoccupati raggiungevano la cifra di 620.000 con un aumento del 39% in un anno. Le misure prese dal Consiglio dei ministri non sembravano in grado d'altro canto, di modificare questa tendenza all'aumento.

Non è infatti di aumento della formazione professionale, né di un controllo più stretto sull'immigrazione e neanche di una semplice politica sociale che ha bisogno l'economia francese, quanto di profondi mutamenti di strutture nelle campagne, come anche nel settore industriale. Il governo stesso è costretto a riconoscere che l'aumento del 5,9% del PNL previsto nel piano per il raggiungimento del pieno impiego non potrà essere ottenuto nel 1972, la situazione perciò peggiorerà nei prossimi mesi. Sul piano contrattuale le stesse imprese nazionalizzate non riescono a raggiungere accordi soddisfacenti con i sindacati per i rinnovi contrattuali. Alla Renault la direzione continua a proporre offerte ritenute insufficienti da tutti i sindacati e tenta di riman-

dare il più possibile una prova di forza. Le trattative alle miniere di potassio dell'Alsazia sono ferme su una offerta dei dirigenti inferiore alla metà di quanto i sindacati domandavano. Ma le preoccupazioni maggiori vengono dai ferrovieri. In un numero precedente abbiamo parlato dello sciopero di questa categoria risoltosi in un compromesso non del tutto soddisfacente per i lavoratori e con una serie di promesse che dovrebbero essere soddisfatte nell'ambito delle trattative iniziate il 14 gennaio e ancora in corso. Per ora i sindacati sono stati unanimi nel respingere le proposte della direzione, la stessa forma di contratto di progresso che era stata introdotta alla SNCF ha suscitato molte delusioni, come notava il segretario generale della Federazione CFDT i prezzi dovevano aumentare del 3,7%, sono aumentati del 6%, le differenze salariali tra Parigi e le altre zone permangono, 60.000, ferrovieri, pensionati non percepiscono che il minimo della pensione (50.000 lire al mese) e l'orario di lavoro è il più alto d'Europa.

Tutto contribuisce a creare presupposti per uno scontro abbastanza duro tra amministrazione e sindacati, tutto il contrario di quanto il primo ministro aveva sperato ed è probabile che in questo scontro Chaban Delmas si giochi il suo futuro politico.

2.2. Gran Bretagna: Heath in cerca di distensione?

Più complessa è la situazione tra sindacati inglesi e il governo conservatore di Heath. Per alcuni aspetti si assiste a degli accenni di distensione, mentre nel complesso la tensione continua a crescere.

Un contributo distensivo è stato fornito dal Governo con l'istituzione di un congegno di scala mobile più automatico per adeguare le pensioni all'aumento del costo della vita. Finora infatti i livelli delle pensioni erano rivisti ogni due anni, si comprende così quali disagi provocavano per i pensionati dato il continuo progres-

sivo aumento dei prezzi, che sembra ormai un dato costante nelle economie dell'Europa occidentale. Questo provvedimento contraddice chiaramente alla politica di deflazione attraverso la restrizione dei consumi perseguita dai conservatori dal momento in cui sono andati al potere ed è stato perciò accolto con una certa sorpresa, anche perché ciò comporterà un aumento dei contributi e perciò dei costi industriali.

In ogni caso siamo ormai alla vigilia dell'entrata in vigore della legge Carr sulle relazioni industriali e lo scontro appare imminente.¹ Il governo sembra propenso a modificare il primitivo progetto nel senso di un maggiore riconoscimento dei sindacati in fabbrica e dell'ineliminabilità della conflittualità industriale, da parte sua il TUC ha pubblicato un documento su questo problema in cui si insiste affinché le organizzazioni affiliate mantengano gli impegni presi durante la contrattazione e richi amino alla disciplina i propri iscritti. Questo potrebbe condurre ad una riduzione dei poteri degli shop stewards. Ciò su cui il TUC sembra invece inamovibile è sul valore legale previsto nella legge Carr per le norme dei contratti collettivi.

A questa schermaglia con il governo corrisponde all'interno del TUC stesso una certa dialettica sull'atteggiamento da prendere nei confronti della nuova legge. Come si ricorderà il Congresso svoltosi in settembre aveva ordinato alle Unions di non iscriversi nel registro delle organizzazioni previsto nella legge stessa, ma la votazione su questo punto era stata molto contrastata per l'opposizione di alcune organizzazioni di « colletti bianchi » che temono, non iscrivendosi, di favorire il sorgere di sindacati gialli. Per ora i bancari, i marittimi (che rappresentano da molti anni la destra estrema del

¹ Sull'argomento rinviamo all'articolo di Antonio Triola, pubblicato su questo stesso numero della rivista, per un maggiore approfondimento.

TUC) hanno deciso di iscriversi, l'importanza relativa di queste organizzazioni non ha determinato drammi nella centrale londinese, diverso sarebbe però l'atteggiamento se allo stesso modo deliberassero le due grandi organizzazioni dei colletti bianchi la National Union of General and Municipal Workers, il cui leader è lord Cooper attuale presidente del TUC e soprattutto la National and Local Government Offices (NALGO), che con i suoi 450.000 iscritti nel pubblico impiego rappresenta la quarta organizzazione per numero di iscritti del TUC.

2.3. Germania: una situazione complessa.

I rapporti tra il governo e Brandt e il DGB sono stati contrassegnati da una certa polemica soprattutto in dicembre durante la lotta dei metalmeccanici di cui parleremo in seguito, e nel corso dell'ultima sessione dell'azione concertata in cui il DGB ha espresso la sua insoddisfazione per l'andamento dei prezzi e la sua intenzione di lasciare ai sindacati di categoria maggiore spazio nelle rivendicazioni sindacali, anche se queste ultime si rivelassero in contrasto con gli intendimenti del governo.

Vetter ha dichiarato infatti che « i sindacati partecipano all'azione concertata nella misura in cui essa è una sede di scambio reciproco di informazioni e di punti di vista tra il governo ed i rappresentanti dei partners sociali ».

Brandt da parte sua sia nel tentativo di fare da mediatore tra imprenditori e lavoratori nel Baden Württemberg, sia nel concedere dopo alcune incertezze i sussidi di disoccupazione ai colpiti dalle serrate, sia infine nell'impegno dimostrato per far passare la legge sui rapporti interni delle imprese ha mostrato invece di fare alcuni passi in direzione di una politica sociale più rispondente al programma del suo governo. In questo quadro si è posto il rinnovo contrattuale per gli impiegati

pubblici che sembrava preoccupare sia i sindacati che il governo. Il potente sindacato degli impiegati (ÖTV con quasi 500.000 iscritti) si presentava al tavolo delle trattative con una richiesta di aumenti salariali dell'8,5%, che si discostava poco dalle indicazioni di Schiller, ma che l'amministrazione dichiarava inaccettabile per ragioni di bilancio. Il presidente della ÖTV si faceva intervistare dallo « Spiegel » ed affermava che negli ambienti sindacali non si escludeva il ricorso allo sciopero. Questa affermazione destava grande impressione in Germania dove gli scioperi nel settore pubblico sono ancora più eccezionali che in quello privato.

La vertenza non ha avuto però momenti drammatici ed i risultati sono senz'altro migliori di quelli ottenuti dai metalmeccanici malgrado lo sciopero. Per 1.300.000 impiegati pubblici, e per 400 mila dipendenti del Ministero delle Poste e delle Ferrovie si è ottenuto, con un accordo che ha la durata di un anno, aumenti salariali che vanno dall'8,9% dei gradi più bassi al 4% per quelli più alti, una diminuzione dell'orario di lavoro che dovrebbe condurre per gradi alle 40 ore settimanali per tutti entro l'ottobre 1974 ed un compenso in cifra fissa mensile di 30 marchi (5.500 lire).

3. Legislazione

3.1. Francia: CFDT e CGT per le pensioni.

Il primo dicembre il governo ha presentato un progetto di legge per il miglioramento del sistema pensionistico che è stato votato pressoché all'unanimità dal Parlamento (un solo voto contrario). Il provvedimento di legge migliora il regime generale di sicurezza sociale prevedendo un aumento progressivo delle pensioni di vecchiaia. Attualmente 30 anni di pagamenti dei contributi danno luogo in Francia ad una pensione pari al 20% del salario annuale medio per chi va in pensione a

60 anni e il 40% se si va in pensione a 65 anni. La nuova legge che sarà applicata concretamente attraverso una serie di decreti successivi, prevede il finanziamento da parte dello Stato di contributi per aumentare gli anni di versamento, in modo da arrivare entro il 1975 ad una pensione del 50% del salario medio annuo (ultimi dieci anni) per chi andrà in pensione sempre a 65 anni. Come si ricorderà le richieste sindacali andavano ben al di là e prevedevano tra l'altro il diritto, a 60 anni, alla pensione nella misura del 75% del salario, una pensione minima di 800 F. (90.000 lire) mensili e l'organizzazione della vita culturale e sociale delle persone anziane. D'altro canto l'approvazione della legge ha posto in evidenza di nuovo alcune divergenze nella organizzazione dell'azione tra CGT e CFDT ed ha riproposto il problema dei rapporti tra sindacati e partiti di sinistra.

Nel numero precedente avevamo parlato della campagna dei sindacati articolata per regione e per settori dal 18 al 27 novembre, ad essa doveva seguire una seconda serie di manifestazioni nella prima quindicina di dicembre, questo metodo decentralizzato è soprattutto sostenuto dalla CFDT, mentre la CGT propende più per azioni massicce e spettacolari.

È stato così che la centrale a maggioranza comunista ha proclamato una giornata di lotta nazionale il 1° dicembre mentre si discuteva la legge in parlamento. La CFDT ha riunito il suo Comitato Esecutivo che, pur di non rompere l'unità di azione, ha preferito associarsi alle manifestazioni ed agli scioperi.

Il problema del rapporto con i partiti ha ripreso importanza dopo che — sembra utile a questo punto sottolineare il parallelismo con la situazione italiana per quanto riguarda la politica delle riforme — praticamente tutti i deputati della sinistra hanno votato a favore della legge sulle pensioni proprio mentre per le vie di Parigi sfilava un corteo operaio, guidato da Seguy e Maire (segretari generali di CGT e CFDT) contro la legge

stessa. Le reazioni sono state vivaci soprattutto nelle federazioni di categoria della CFDT mentre i responsabili confederali hanno cercato di sdrammatizzare la situazione, Detraz, responsabile per i rapporti con i partiti, si è infatti limitato a chiedere un maggiore coordinamento tra sindacati e partiti di sinistra. Più in là è andata invece la federazione dei tessili e abbigliamento, da sempre una delle più combattive organizzazioni della CFDT. In un comunicato del suo esecutivo, dopo aver sottolineato il fatto che il Parlamento nel suo insieme aveva disatteso le rivendicazioni dei lavoratori, si dichiarava tra l'altro che « i lavoratori non possono aspettarsi nulla da una azione essenzialmente parlamentare ed elettorale e che come non mai l'azione (sindacale) è necessaria in ogni circostanza » anche cioè nei confronti di governi di sinistra.

Nel complesso il provvedimento viene comunque giudicato solo come un primo passo e come il primo risultato della campagna dei sindacati.

3.2. Germania: finalmente approvata la BVG.

Il tentativo in extremis della CDU di bloccare la legge sui rapporti interni dell'impresa (Betriebsverfassungsgesetz) è fallito e con esso è fallito il tentativo della associazione degli industriali tedeschi di impantanare nella Camera dei Länder un progetto di legge che dopo una dura battaglia era riuscito a superare il Bundestag. Nel Bundesrat (dove cioè sono rappresentati i Länder in quanto tali) la CDU e la CSU (il partito cristiano-sociale della Baviera hanno un voto di maggioranza sulla SPD. Sotto la pressione degli industriali i rappresentanti dei due partiti avevano votato compatti contro la legge. Se i democristiani avessero continuato in questa loro posizione la legge avrebbe potuto passare solo se votata dai 2/3 del Bundestag e come è noto il governo di coalizione di Brandt avrebbe potuto difficilmente raccogliere una simile maggioranza. Questa battaglia di retroguar-

dia nel Bundesrat è stata condotta sui due temi che avevano caratterizzato l'azione della CDU e della CSU anche al Bundestag e cioè la divisione del Betriebsrat (il consiglio di fabbrica) attuata mediante la designazione di rappresentanti degli impiegati dei più alti livelli nel suo ambito e la riduzione dei diritti del Betriebsrat stesso soprattutto per quanto riguardava i licenziamenti ingiustificati (come si ricorderà il parere contrario del Betriebsrat può bloccare secondo la nuova legge ogni licenziamento fino alla pronuncia del Tribunale del Lavoro).

Ancora il 3 dicembre il fronte contro la legge sembrava compatto, invece solo due settimane dopo la maggioranza veniva raggiunta e salvo i rappresentanti di due Länder (Baviera e Schleswig Holstein) tutti votavano a favore dello stesso progetto respinto un mese prima. Quale sia stata la ragione principale di questo repentino mutamento di posizione è difficile dire. Ci sono state dichiarazioni favorevoli di alcuni esponenti della sinistra della CDU, la intransigenza della SPD, ma soprattutto, ed è questo il lato più interessante di questa vicenda, la determinazione del DGB a passare dalla semplice polemica ad una vera e propria azione sindacale. In un comunicato, che ha preceduto di pochi giorni l'approvazione della legge, la centrale di Düsseldorf ammoniva che un ulteriore irrigidimento del Bundesrat nelle sue deliberazioni avrebbe pregiudicato gravemente la pace sociale nella Repubblica federale, mentre sembra venisse inviato ai funzionari l'avvertimento di tenersi pronti per una azione sindacale. Di fronte a questa minaccia la maggioranza dei rappresentanti del CDU preferiva votare la legge. Chi ha seguito le vicende sindacali della Germania federale negli ultimi anni non potrà non essere sorpreso da questo atteggiamento molto originale. Il futuro dirà però se esso rimarrà un episodio o se si tratta del primo esempio di un nuovo metodo di far politica da parte del DGB.

4. Rapporti con gli imprenditori

4.1. Gran Bretagna: Sciopero dei Minatori.

Era dal 1926 che i minatori di carbone non proclamavano più uno sciopero nazionale in Gran Bretagna e da allora l'importanza di questo minerale tra le fonti di energia si è notevolmente ridotta. Il governo laburista dopo la nazionalizzazione aveva istituito un ente nazionale minerario il « National Coal Board » che aveva proceduto ad una profonda ristrutturazione del settore. Dal 1958 ad oggi il numero degli addetti è passato da 700.000 a 280.000, mentre l'aumento della produttività è stato negli ultimi 10 anni del 50%, anche se, specialmente nelle zone meno sviluppate del paese, numerosi pozzi lavorano in perdita. Il declino del carbone ha provocato in Gran Bretagna, malgrado l'aumento della produttività una progressiva « deescalation » salariale nel settore, per cui i minatori che erano al primo posto nella scala dei salari sono scesi al 13° ed alcuni di essi (80.000) percepiscono un salario di 18 sterline (27 mila lire) la settimana equivalente per i lavoratori con famiglia ai sussidi di disoccupazione. A questo bisogna aggiungere le condizioni particolarmente disagiate di questo tipo di lavoro. Lo stesso « Economist », un giornale cioè di cui sono note le tendenze conservatrici e la scarsa sensibilità alle esigenze dei lavoratori ammette che malgrado i progressi tecnici il lavoro nei pozzi « resta ancora una delle attività più disagiate » e che « i casi di incidenti mortali sono accettati come fatti normali ».

Spesso i minatori devono percorrere cunicoli di centinaia di metri in ginocchio, i sistemi di areazione sono spesso insufficienti per raggiungere nelle miniere i pozzi più lontani e dove la percentuale di zolfo è elevata il pericolo di incendi è costante.

D'altro canto le possibilità di impiego in altri settori non sono rosee, i disoccupati hanno ormai raggiunto in tutto il paese il milione di unità e le zone più colpite da

questo fenomeno sono appunto la Scozia e il Galles, le cui economie sono tradizionalmente legate al carbone.

Il limite indicato dal governo per gli aumenti salariali dell'8% che anche secondo le statistiche ufficiali servirebbe solo ad adeguare i salari all'aumento del costo della vita. Secondo i sindacati invece l'offerta del 7,9% di aumento fatto dal National Coal Board dopo tre mesi di trattative, non riuscirebbe a recuperare l'aumento dei prezzi. Hanno così respinto questa offerta che rappresentava un aumento di 1,80 sterline ed hanno proclamato lo sciopero rivendicando aumenti di 9 sterline per gli addetti che lavorano in superficie, 6 sterline per quelli del sottosuolo e 5 sterline per le categorie intermedie.

Le due posizioni sono evidentemente molto lontane e molti giornali di tendenza conservatrice hanno rimproverato la Mineworkers Union per aver fatto rivendicazioni « eccessive e poco ragionevoli », non tenendo conto però in questo loro giudizio della situazione salariale e delle condizioni di lavoro dei minatori. D'altro canto è probabile che col pretesto di questo sciopero il governo e il NCB si affretteranno a chiudere alcuni dei 289 pozzi ancora in attività, ma non si vede perché debbano essere solo i minatori a pagare questa ristrutturazione delle fonti di energia. Altre critiche sono rivolte al sindacato per il momento strategico non eccessivamente favorevole scelto per iniziare l'azione, è infatti noto che gli stocks di carbone sono ingenti a causa di una congiuntura eccezionale del settore dovuta sia alla contrazione dell'attività produttiva e perciò al minore consumo nell'industria sia a stagioni invernali piuttosto clementi con la conseguente diminuzione di consumo dei privati. È così che secondo dichiarazioni ufficiali esisterebbero riserve di carbone per otto settimane.

La lotta sarà perciò dura e lo sciopero potrà riuscire nella misura in cui le altre Unions dimostreranno la loro solidarietà concreta non tanto in termini finanziari,

quanto impedendo il trasporto di carbone nel paese. Per ora la tattica dei minatori sembra dare buoni frutti, la Transport and General Workers Unions, il sindacato che raggruppa la maggior parte delle categorie dei trasporti ha infatti trasmesso la consegna ai suoi aderenti di non superare i picchetti che sono stati posti dai minatori nei luoghi dove è stato concentrato il carbone estratto.

Il governo non sembra disposto a cedere ed anzi il NCB ha addirittura ritirato l'offerta di aumento del 7,9%; cedere con i minatori significherebbe infatti una grossa sconfitta politica di fronte all'opinione pubblica ed una breccia nella politica economica dei conservatori in cui non tarderebbero ad introdursi altre categorie. Solo resistendo contro i minatori Heath potrà salvare la sua politica dei redditi che finora è andata avanti malgrado tutto e che sarà certo uno dei cavalli di battaglia dei Tories alle prossime elezioni. Anche per questo si prevede un conflitto lungo con obiettivi e riflessi molto più vasti anche sulla politica economica; consapevole di ciò l'opposizione laburista ha chiesto di iscrivere all'ordine del giorno alla ripresa dei lavori parlamentari dopo le vacanze natalizie, il problema dei minatori.

Le incognite riguardano d'altro canto sia l'atteggiamento dell'opinione pubblica che per ora ha dimostrato simpatia per gli scioperanti, ma che potrebbe cambiare idea se il carbone comincerà a scarseggiare, sia soprattutto l'effettiva applicazione della legge Carr sulle relazioni industriali in caso di prolungamento dell'azione fino agli ultimi giorni di febbraio.

4.2. I metalmeccanici tedeschi e la « pace sociale ».

Il 15 dicembre i lavoratori delle industrie metalmeccaniche del Baden Württemberg hanno ripreso il lavoro dopo più di tre settimane di sciopero. I membri dell'IG Metall di Stoccarda, capitale del Baden Württemberg,

hanno approvato, infatti, il compromesso raggiunto alla fine della settimana precedente dalle due parti: aumenti del 7,5% a partire dal primo gennaio 1972 (e fino al 31 dicembre), una tredicesima mensilità pari al 40% dello stipendio mensile e 180 marchi a titolo forfettario per i mesi di ottobre, novembre e dicembre 1971.

È difficile però stabilire chi sia uscito vincitore e chi vinto da questa battaglia contrattuale che ha interessato direttamente, e questo è abbastanza raro in Germania, anche le forze politiche. Quello che si può dire è che i termini del compromesso raggiunto erano abbastanza prevedibili fin dall'inizio dello scontro. Si sapeva infatti che la IG Metall, che aveva fatto una richiesta di aumento salariale dell'11%, non avrebbe potuto scendere al di sotto del 7,5% e che gli industriali potevano permettersi, come poi è avvenuto, questo aumento. Sorprende perciò che in un paese portato ad esempio dai vati (anche stranieri) della « pace sociale » si sia giunti ad una battaglia di tale asprezza, superando tutto il complicato meccanismo di conciliazione istituzionalizzato previsto sia dalla legge per la contrattazione collettiva (del 1949), sia dagli accordi tra le parti, sia infine dagli statuti delle organizzazioni sindacali.

La legge sulla contrattazione collettiva prevede innanzitutto il divieto ai sindacati ed agli industriali di intraprendere azioni di lotta tendenti a modificare quanto è stabilito dal contratto fino alla sua scadenza. Ma neanche dopo questa scadenza l'IG Metall avrebbe potuto proclamare lo sciopero perché legata ad un accordo con la controparte per cui deve essere esperita prima una procedura di conciliazione in cui la vertenza viene affidata ad una commissione arbitrale composta in maniera paritaria più un presidente neutrale. Come è noto nel Baden Württemberg questa Commissione si era espressa per un aumento salariale del 7,5% per un contratto di 7 mesi. Il sindacato accettava questo compromesso, ma gli industriali lo respingevano, la IG Metall

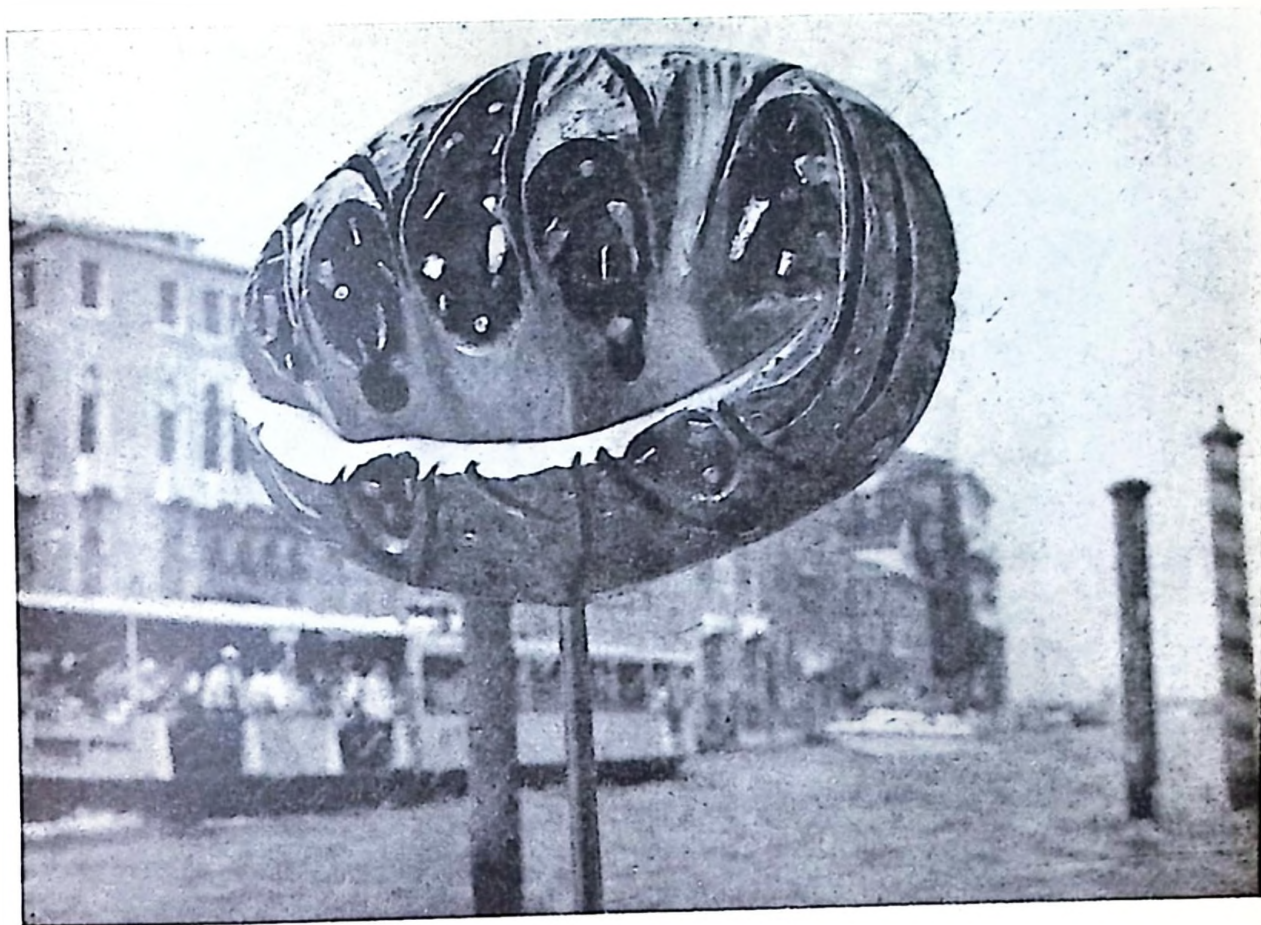
organizzava un referendum tra i suoi iscritti (previsto dal suo statuto) ed il 90% si dichiarava a favore dello sciopero.

Mentre W. Bleicher, presidente della IG Metall di Stoccarda, dava inizio cautamente alle azioni di sciopero fabbrica dopo fabbrica (erano in sciopero in quel momento 120.000 lavoratori), l'associazione degli industriali proclamava la serrata in tutto il Land.

La scelta degli industriali è stata perciò chiaramente quella dello scontro spettacolare, quanto inutile, vista la conclusione della vertenza.

In questa strategia di attacco si collocano anche il manifesto pubblicato durante lo sciopero e firmato da 62 grandi imprenditori contro la politica economica del governo e per una « evoluzione salariale compatibile con la stabilità », la chiusura non giustificata da ragioni tecniche di alcune imprese al di fuori del Baden, l'atteggiamento negativo che ha fatto fallire la mediazione del Cancelliere nella vertenza, quando solo pochi giorni dopo veniva accettata una risoluzione molto simile a quella proposta.

I sindacati ne sono usciti piuttosto bene, non tanto per il compromesso salariale per altro accettabile, che sono riusciti a strappare, quanto per l'impressione di compattezza che hanno saputo dare e per la combattività mostrata da tutti i lavoratori a cominciare da quelli emigranti. Il comportamento del DGB è stato inoltre molto più aggressivo che in precedenti occasioni. Al momento della serrata il presidente Vetter ha dichiarato tra l'altro che bisognava ridefinire i limiti e la legalità della serrata e che in ogni caso i sindacati si impegnavano a ricercare nuovi mezzi di lotta che non potessero essere vanificati dalle serrate. Se queste parole indicano l'avvio di una riforma del quadro giuridico delle relazioni industriali nella Germania Federale, come anche molte mozioni nei congressi di alcune organizzazioni di categoria hanno richiesto, è probabile che in futuro questa lotta del Baden Württemberg sarà considerata una grande vittoria dei sindacati.



Luigi Gheno - *Forma n. 777*: fusione in legno e in acciaio; 1970.



Luigi Gheno - *Forma n. 200*: cm. 15×16; bronzo; 1966.



sindacato e rappresentanze aziendali*

L'indagine, in cui consiste il volume, è stata condotta nell'ambito dei Gruppi di Studio de « La formazione extra-legislativa del diritto del lavoro ».

Come afferma l'autore nella sua premessa: « lo studio delle strutture sindacali aziendali è stato raramente affrontato di proposito dagli autori italiani, in particolare dai giuristi » e ciò non a caso in quanto « una simile carenza corrisponde a una più generale disattenzione della nostra cultura giuridica e non, per l'osservazione empirica del fenomeno sindacale e della dinamica interna di tutti i gruppi sociali organizzati ».

L'oggetto dell'indagine, poi, appare quanto mai importante e attuale. Le rappresentanze dei lavoratori in azienda e le forme organizzative in cui esse si esprimono sono quindi fra i punti cruciali di ogni sistema di relazioni industriali. Per la loro collocazione strategica, sottolineata con particolare evidenza dagli eventi degli ultimi anni, esse costituiscono uno degli indici più significativi dell'intera concezione politica e funzionale del sindacato, e, più in generale, dei rapporti fra lavoratori e loro organizzazioni. Il volume vuole offrire un contributo allo studio della problematica connessa all'attività sindacale nell'azienda, analizzandone alcuni aspetti finora largamente trascurati dagli autori italiani.

Si considerano, in una prima parte, le recenti concezioni sindacali sul modello di organizzazione in azienda,

* Tiziano Treu, *Sindacato e rappresentanze aziendali. Modelli ed esperienze di un sindacato industriale (FIM-CISL, 1954-1970)*, Bologna, Il Mulino, 1971, L. 3.000.

con particolare riferimento a quelle della CISL e della Federazione dei metalmeccanici ad essa aderenti.

Si procede quindi a osservare come tale modello sia stato attuato nella prassi associativa di alcune grandi imprese metalmeccaniche del nord, situate in zone sindacalmente avanzate e caratterizzate da un elevato sviluppo delle strutture aziendali.

Da una simile analisi si individuano linee di tendenza che sembrano esemplari per tutta la vicenda del movimento sindacale italiano.

Il loro confronto con le prime esperienze dei delegati e dei consigli di fabbrica suggerisce infine alcune ipotesi interpretative sulle prospettive di evoluzione di tali nuove forme.

il principio educativo in gramsci*

La tematica pedagogica occupa un posto molto importante nel pensiero di Antonio Gramsci, come egli stesso più volte ha scritto ed affermato esplicitamente.

Ma nonostante che la figura di Gramsci abbia ormai una sua chiara collocazione nella storia culturale italiana ed internazionale e molto sia stato scritto e discusso anche sulle sue tesi pedagogiche, molto c'era ancora da chiarire ed approfondire.

M. A. Manacorda ci propone finalmente una interpretazione sistematica delle pagine pedagogiche gramsciane.

Come l'autore stesso scrive nella Premessa: « ... ci si è forse troppo attardati finora in una considerazione astorica del suo pensiero, discutendone in astratto i

temi — certo centrali — del rapporto autoritarismo-attivismo o dell'istituzione di una scuola unitaria di lavoro, al di fuori di una loro concreta collocazione nel contesto pedagogico e politico nel quale Gramsci si trovò a lottare e a vivere. Pare perciò opportuno portare inizialmente l'attenzione sugli scritti giovanili, anziché su quelli maturi ».

In questo volume infatti la genesi e la maturazione del pensiero di Gramsci, sono ricostruite e documentate attraverso la lettura di tutti gli scritti in ordine cronologico, da quelli giovanili, alle lettere, ai « quaderni dal carcere », comprese le prime stesure ancora inedite.

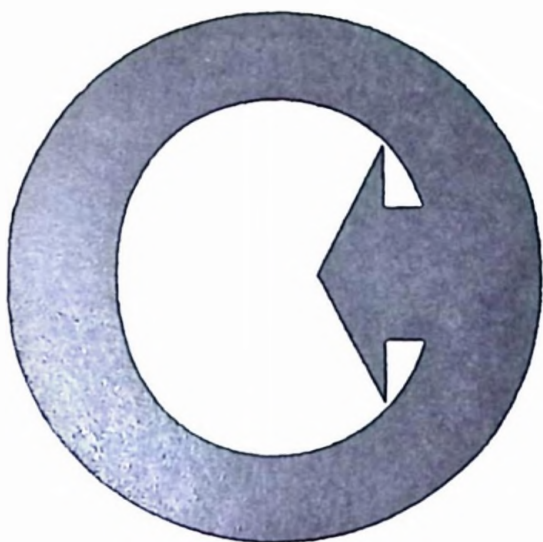
In questa lettura attenta sono stati colti, soprattutto nelle lettere e negli scritti giovanili, i significati profondi di accenni brevi ed appena allusivi al problema.

Percorrendoli con profondità e in ordine cronologico esce fuori dalla frammentarietà delle note gramsciane il precoce presentarsi e poi la permanenza dei motivi pedagogici, studiati e sentiti fin dall'inizio con organico rigore.

La ricerca del Manacorda riesce non solo a documentare come il tema del principio si allarghi e coinvolga i temi più generali della rivoluzione industriale e politica, ma finisce per recare un contributo essenziale all'interpretazione di tutto il pensiero di Gramsci.



Luigi Gheno - *Forme esposte a Venezia: bronzo; 1970.*



osservatorio

STUDI ECONOMICI E SOCIALI

Rivista di vita economica - Centro « G. Toniolo »

Comitato scientifico: GINO BARBIERI, GUIDO MENEGAZZI,

GIUSEPPE MIRA, VITALIANO ROVIGATTI

Direttore responsabile: ROMANO MOLESTI

SOMMARIO DEL FASC. IV - 1971 OTTOBRE-DICEMBRE

ALDO MORO: *Problemi economici e politica estera italiana.*

GUIDO MENEGAZZI: *L'orientamento della rivoluzione economico-sociale cristiana (parte III).*

GIUSEPPE MIRA: *Nuovi rapporti tra Europa e Paesi in via di sviluppo (parte III).*

NOTE E RASSEGNE

ROMANO MOLESTI: *Problemi dell'economia veneta del '700 nel pensiero di Antonio Zanon.*

SILVIO TRUCCO: *L'ultima attività scientifica di Giuseppe Toniolo: L'attività della Banca Internazionale per la Ricostruzione e lo Sviluppo - Problemi e prospettive della politica monetaria in-*

ternazionale - Camere di Commercio e forze mercantili - Lo sviluppo del Mezzogiorno nel quadro dell'economia internazionale.

NOTE AZIENDALI

La graduatoria delle 300 maggiori imprese europee - Costituita a Milano la Finlombarda, società finanziaria per lo sviluppo della Lombardia - Prestito internazionale di quindici miliardi di dollari - La concezione pubblicistica del risparmio in un discorso di Dell'Amore - Lo sviluppo dei laboratori di ricerca alla FIAT - L'amministrazione provinciale di Ancona per il raddoppio dell'Ancona-Roma - L'informatica nelle Amministrazioni Comunali - Il controllo della produzione.

Abbonamento annuale L. 3.000, estero L. 5.000; Conto Corrente Postale n. 22/15146. Direzione e Amministrazione, Piazza G. Toniolo, 2, Pisa; Redazione di Roma, Via dei Falegnami, 23; Redazione di Milano, Via Podgora, 6, telef. 708043; Redazione di Verona, Via Garibaldi, 17.

ADESSO

SOMMARIO DEL N. 73 - FEBBRAIO 1972

EDITORIALI

15 mesi necessari - L'Europa è più grande

INTERNI

FERDINANDO VENTRIGLIA: *I molti perché della congiuntura.*

Intervista a GIOLITTI: *Il nuovo piano.*

« Congiuntura e nuovo piano »

GIORGIO RUFFOLO: *Una risposta alla domanda di progresso.*

MARIO PIRANI: *Scuola, sanità, casa.*

VINCENZO APICELLA: *Posti di lavoro: un milione in più nel 1975.*

ANTONIO PEDONE: *La spesa pubblica.*

Intervista a VALLARINO GANCIA: *Per evitare un nuovo autunno caldo.*

ALDO FORBICE: *Rinnovi contrattuali - La strategia dell'autunno.*

CESARE ZAPPULLI: *Montedison - Dai sovranani ai managers.*

V. P.: *L'autorincarro.*

ENRICO NOBIS: *Regioni - I virus vengono da Roma.*

GOFFREDO SILVESTRI: *Fondo IMI - Un sostegno permanente per la ricerca.*

Traffico - *Nuove infrastrutture per le aree urbane.*

La RAI nel '71.

ESTERI

ARTURO BARONE: *Congiuntura nel mondo - Le incognite del '72.*

FALSTO DE LUCA: *Quale socialismo?*

FRANCESCO MATTIOLI: *Nixon - 4 mila parole sulla « prosperità senza guerra ».*

MICHELE ROSSI: *Malta - Non sarà la Cuba del Mediterraneo.*

GIANPAOLO CASADIO: *Europa verde - Solo la Francia la difende.*

RUBRICHE

Osservatorio - *Indicatori economici - Aziende.*

Direzione e redazione: Via Brenta 13, 00198 Roma, tel. 844.95.65 - 844.57.96. Abbonamenti: un anno (11 fascicoli) Italia lire 3.300, Estero lire 4.600. Vaglia bancario o postale o versamenti sul conto corrente postale n. 1/18551 intestato a: Editoriale Nuove Cronache Italiane, Roma. Un numero lire 300, arr. lire 600.

È in distribuzione il n. 4 di

POLITICA ED ECONOMIA

Il fascicolo si apre con un articolo di

GIORGIO AMENDOLA: *Crisi economica e crisi politica*, nel quale si indicano i motivi dello scontro in corso in seno alla società italiana, l'insufficienza dei provvedimenti « anticongiunturali » del governo, la necessità di una programmazione democratica e di una soluzione della crisi politica per assicurare, con l'unità di tutte le forze progressiste, l'espansione economica del paese.

La *crisi monetaria internazionale* è il tema della Tavola rotonda tenuta da Lombardi, Pasquarelli, Peggio, Pesenti, Ranci.

Il fascicolo reca inoltre vari articoli su

L'unità sindacale (QUERCINI), La riforma tributaria (RAFFAELLI), L'attendibilità delle statistiche (CACACE), Le riforme nei paesi socialisti (BRUS), Il prossimo censimento, Il convegno per la programmazione in Lombardia, L'Europa e l'energia nucleare, ecc.

Note - Rubriche - Rassegna delle riviste straniere

ABBONATEVI: annuo L. 5.000, sostenitore L. 20.000 (obbligatorio per gli Enti Pubblici nazionali e le società per azioni); estero L. 10.000.

Un fascicolo L. 1.000, arretrato L. 1.500; Estero L. 1.700, arretrato L. 2.200.

Cumulativo: Politica ed Economia + Rinascita L. 11.500 anziché 12.500.

Versamenti sul c/c postale n. 1/43461 intestato a: SGRA - Via dei Frentani, 4 - 00185 Roma.

CRITICA SOCIALE

Rivista quindicinale del socialismo fondata da Filippo Turati

esce il 5 e il 20 di ogni mese

SOMMARIO DEL N. 2 - 20 GENNAIO 1972

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

L'OSSERVATORE: *Alla ricerca del « chiarimento ».*

AGOSTINO VIVIANI: *Giuseppe Pinelli: un morto che pesa.*

ALESSANDRO COLETTI: *Stampa socialista e strategia della tensione.*

GIUNIO BONAZZELLI: *La posta del gioco.*

ALDO GIOBBIO: *Istanze civili e sviluppo economico.*

PIER CARLO MASINI: *Memorie di un socialcritico. Rivoluzione e glottologia - Scuola di retroguardia?*

Lettere al direttore

CARLO MILIANTI: *Riqualificare i partiti democratici.*

FERDINANDO VEGAS: *Gli « incontri » di Nixon.*

TITO FAVARETTO: *Gli avvenimenti di Croazia e la crisi della Lega dei comunisti jugoslavi.*

VICTOR ALBA: *Forniture militari e nazio-*

nalizzazione - Una proposta di Galbraith.

UGO RUFFOLO: *Verso una crisi economica del mondo o verso la giustizia sociale?*

LA CRITICA SOCIALE: *Roberto Veratti.*

RODOLFO MONDOLFO: *A proposito di « marxismo senza dogma ».*

SIMPLICIUS: *Gli scritti militari di Carlo Cattaneo.*

B. BYKHOVSKIJ, O. NICEFORO: *Il marxismo nello specchio deformante.*

Rassegna di teoria del socialismo

LUCIANO VERNETTI: *Lettere su « Il capitale ».*

Rassegna della stampa italiana

ALFREDO AZZARONI: *Il morto in casa e l'ugocentrismo.*

Rassegna della stampa internazionale

SILLA CELLINO: *Il socialismo possibile di Allende-Mitterrand*

Rassegna dei libri (L. Battaglia; S. P.; R. B.; L. Pellicani).

L'IMPRESA EDIZIONI

10126 Torino - Via Ventimiglia, 115

corrispondenza: casella postale 226, 10100 Torino Ferrovia

SOMMARIO DEL N. 6 - NOVEMBRE-DICEMBRE 1971

Le duecento maggiori S.p.A. industriali italiane 1970 di ENRICO FILIPPI

Industria chimica e incentivi allo sviluppo: il caso Sir/Rumianca di GIANLUIGI ALZONA

LIDO VANNI: *Formazione quadri e formazione professionale.*

Cronache: Note in margine all'iniziativa su l'apporto dell'elaboratore elettronico nell'insegnamento delle discipline aziendali. — Il piano chimico: speranza o realtà.

L'IMPRESA accompagna da quattordici 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. 9.000; cumulativo a L'Impresa e Ratio (6 + 2 numeri): L. 12.000.

Versamenti a mezzo del c/c postal: n. 2/44971 intestato a L'Industrialista, c.p. 226 Ferrovia, 10100 Torino.

È in vendita nelle librerie il n. 4-1972 dei

Quaderni di

POLITICA ED ECONOMIA

Contenente gli atti del Convegno promosso dalla Federazione di Bologna del Pci (7-8 dicembre 1971) dedicato al tema:

SVILUPPO ECONOMICO E ASSETTO DEL TERRITORIO

SOMMARIO

VINCENZO GALETTI: *Relazione generale: lo sviluppo di Bologna nell'Emilia-Romagna*

COMUNICAZIONI SCRITTE

EUGENIO PEGGIO: *Linee di uno sviluppo economico democratico.*

GIANCARLO FERRI: *Credito e finanziamento degli interventi economici.*

GIUSEPPE CAMPOS VENUTI: *L'assetto territoriale.*

ARMANDO SARTI: *Proprietà pubblica per tutti i suoi urbanizzati.*

PIERLUIGI CERVELLATI: *Il Centro storico e l'Università.*

GIUSEPPE DALLA: *La casa come servizio sociale.*

ALDO BACCHIOCCHI: *La partecipazione democratica.*

RINO NANNI: *I comprensori e l'ente intermedio.*

ERMANNO TAROZZI: *Metodi e schemi dello sviluppo subregionale.*

FEDERICO BARTOLINI: *L'impresa pubblica degli enti locali.*

DOMENICO DE BRASI: *Politica e pianificazione dei trasporti pubblici.*

EMILIO REBECCHI: *Problemi della riforma sanitaria.*

IL DIBATTITO

GABRIELE SARTI, PROTOGENE VERONESI, MARCELLO SIGHINOLFI, BRUNO DRUSILLI, FRANCA TAROZZI, LAURA MANFREDINI, PRIMO MINGOZZI, MASSIMO BELLOTTI, ROMANO MONARI, GIUSEPPE MAZZETTI, ALFIERO GRANDI, GIUSEPPE CONATO, SERGIO CAVINA: *Le conclusioni del convegno.*

ALLEGATO

ENZO ZACCHIROLI: *Per una nuova gestione urbanistica del paese.*

GIANPAOLO MAZZUCCATO: *L'applicazione della legge sulla casa nei comprensori.*

PAOLO BABBINI: *Funzione di Bologna nell'Emilia-Romagna.*

FELICIA BOTTINO: *Priorità a cose e a servizi pubblici.*

LEONE PANCOLDI: *Bologna alla ricerca dell'antica vocazione urbanistica.*

Un fascicolo L. 2.000; agli abbonati L. 1000; abbonamento annuo a « Politica ed Economia » + Quaderno n. 4 L. 6.000.
Versamenti sul c/c postale n. 1/43461 intestato a: SGRA - Via dei Frentani, 4 - 00185 Roma.

QUADERNI DI SOCIOLOGIA

SOMMARIO DEL N. 2 - 1971

Direzione e Amministrazione - Corso Stati Uniti, 63 - Torino. - Taylor editore Torino.

DOCUMENTAZIONI E RICERCHE

B. MAGGI: *Il comportamento para-assenteistico in una fabbrica metallurgica.*

M. BOTTI, S. COFINI, A. GIASANTI, E. MINGIONE: *Razionalizzazione urbanistica e popolazione in due quartieri di Milano.*

NOTE CRITICHE

P. BRAGIUN: *La distribuzione e la disegualianza sociale.*

A. DAOLIO: *La sociologia urbana di Jiri Musil.*

SCHEDE

PANORAMA DELLE RIVISTE

LIBRI RICEVUTI

Come garantire la sicurezza sulla strada

La curva degli incidenti dal 1954 al 1969.

Gli incidenti stradali aumentano, ed in proporzioni allarmanti: su questo siamo tutti d'accordo, e non potremmo non esserlo dal momento che le cifre sono pronte a testimoniarcelo. Magari la crescita non è costante, non è regolare, da un anno all'altro si può avere anche una flessione; ma sulla distanza, da un decennio all'altro o anche più, si può essere sicuri che un aumento, e forte, comunque c'è stato. Il fenomeno non è neanche molto sorprendente, essendo il portato naturale dell'aumento della circolazione.

In questo panorama piuttosto preoccupante non manca tuttavia qualche elemento che legittima le speranze di debellare il mostro dell'incidentistica. Diremmo anzi che proprio raffrontando i due indici di incremento, quello della circolazione e quello dei sinistri, si ha la prova che gli sforzi per una sempre maggiore sicurezza non sono vani, per cui vale la pena di perseverare e non arretrare di fronte a nessuna difficoltà o di fronte a indicazioni che all'analisi immediata sembrano sfavorevoli.

Se noi mettiamo di fronte le situazioni del 1956 e del 1969, troveremo senza ombra di dubbio che per quanto riguarda i sinistri si è avuto un miglioramento di notevoli proporzioni. Nel 1956, infatti, ci sono stati 167.574 incidenti con 6746 morti e 136.600 feriti; nel 1969, invece, gli incidenti sono stati 317.857, e i morti e i feriti rispettivamente 9891 e 250.809. Ad occhio c'è

stato quasi un raddoppio, e questo è raccapricciante. Se-
nonché nel 1956 la circolazione comprendeva 1.382.931
autoveicoli, laddove nel 1969 ne comprendeva 9.862.574.
In percentuale, allora, gli aumenti si configurano in que-
sto modo: per le macchine, l'aumento globale è stato
superiore al 610 per cento; per gli incidenti l'aumento
globale è stato del 95 per cento, per i morti è stato del
49 per cento e per i feriti del 69 per cento.

Le differenze si possono commisurare anche in que-
st'altro modo, che forse è piú chiaro: nel 1956 si aveva
un incidente all'anno per ogni otto macchine, un ferito
per ogni dieci con qualche frazione, e un morto per
ogni 205; nel 1969 si sono invece avuti annualmente un
incidente per ogni 31 macchine, un ferito per ogni 41 e
un morto per ogni 991. Se il ritmo degli incidenti avesse
seguito fedelmente il ritmo di incremento della circo-
lazione, nel 1969 nientedimeno avremmo dovuto avere
un milione 22.201 incidenti con 41.150 morti e 833.260
feriti. Sarebbe stato un disastro di proporzioni immen-
se, del quale comunque ci saremmo dovuti lamentare
fino ad un certo punto poiché avrebbe denunciato una
situazione di stasi e non di progresso.

Anche limitatamente a periodi piú brevi, e in una
diversa prospettiva, lo scarto tra incremento della cir-
colazione e aumento degli incidenti è sempre notevole.
Dal 1966 al 1969 il patrimonio di autoveicoli ha seguito
questo ritmo di incremento: da 7 milioni e 55.993 auto-
vetture del 1966 siamo passati a 8 milioni, 41.707 del-
l'anno successivo, quindi a 8 milioni 974.825 e infine
(nel 1969) a 9 milioni 862.574, con incrementi che in
percentuale sono stati del 13 e 97 per cento, poi del-
l'11,60 e in ultimo del 9 e 89. Per quanto riguarda i sini-

stri, nello stesso periodo, c'è stato dal 1966 al 1967 un aumento dell'1 e 6 per cento, dal 1967 al 1968 un aumento del 3 e 5 per cento e dal 1968 al 1969 una diminuzione dell'1,2 per cento. Egualmente per i morti gli aumenti sono stati successivamente del 5,3 per cento, del 4,5 e dello 0,8; mentre per i feriti, a due aumenti



susseguentisi rispettivamente del 3,9 e del 5,6 per cento, ha fatto seguito, tra il 1968 e il 1969 una diminuzione dello 0,9 per cento.

Si tratta di irregolarità notevoli, per fortuna favorevoli a un regresso proporzionale dell'incidentistica, che non autorizzano l'instaurazione di un rapporto costante tra volume della circolazione e massa di sinistri. Questo

allontana lo spettro di una vera e propria falcidia allorché il patrimonio di automezzi sarà raddoppiato, che è la situazione prevista per il 1980; ma lo allontana nella misura in cui si mette mano con rinnovato vigore all'elaborazione di programmi di sicurezza che facciano leva simultaneamente sui molteplici fattori presenti nel complesso fenomeno della circolazione e del traffico: dai fattori infrastrutturali e strutturali, ai fattori umani, specie per quanto attiene all'educazione stradale e alla formazione di una deontologia stradale, ai fattori tecnici, come la sempre più completa efficienza dei veicoli, e così via. La sicurezza non è impossibile: dipende da noi.

Rilanciare il trasporto pubblico.

Uno dei modi più sicuri per determinare migliori condizioni di sicurezza consiste certamente nel rilancio del mezzo pubblico in alternativa al mezzo privato.

Questo rilancio più che rappresentare una scelta da offrire al cittadino, rappresenta — nell'attuale situazione di densità del traffico urbano ed extraurbano — una necessità.

Il nostro patrimonio di strade extraurbane è prossimo ai 300.000 chilometri.

In termini di densità abbiamo tra le 34 e le 35 macchine per ogni chilometro, siamo cioè quasi al limite della saturazione, come ci dimostrano eloquentemente gli inconvenienti numerosi e preoccupanti che incontriamo quotidianamente nel traffico. È sintomatico, del resto, che in Europa, pur non essendo i più dotati in fatto di automezzi, condividiamo con Gran Bretagna e

Germania occidentale i primi posti in fatto di densità. Se nel 1980 il nostro parco di autoveicoli sarà dell'ordine dei venti milioni di unità, come tutti unanimemente prevedono, avremo l'attuale livello di densità soltanto raddoppiando la rete stradale. In caso contrario, ed anche questo è stato ipotizzato dagli esperti, su un chilometro di strada anziché esservi 34 macchine ve ne saranno il doppio o anche più.

Ma è prevedibile il raddoppio della rete stradale? Realisticamente bisogna dire che non è prevedibile, e ciò sia fondandosi sull'esperienza del passato sia fondandosi sugli stanziamenti, che solo intenzionalmente, si badi, sarebbero destinati alla viabilità. Nel Progetto 80, che poi esprime una volontà e non è legge, si prevede per i trasporti una spesa di 1800 miliardi. Ma quanti di questi andrebbero alla viabilità? Certo meno della metà, con la quale si potrebbero costruire diversi chilometri di strade, ma sempre molto meno di quanti ne occorrerebbero.

Del resto lo stesso Progetto 80 prevede che al termine del decennio che stiamo vivendo avremo un raddoppio del volume di merci trasportate, una quadruplicazione del traffico dei passeggeri e un raddoppio del traffico internazionale. In questa situazione, per evitare la completa paralizzazione, dal momento che un raddoppio della capacità viabile non è realisticamente ipotizzabile, e d'altronde non è neppure detto che sarebbe sufficiente, il rilancio su vasta scala del trasporto pubblico, sia urbano che extraurbano, è una necessità imprescindibile.

Gli esperti, al riguardo, oramai sono d'accordo. Bisogna anzi dire che sono d'accordo da un pezzo, per

cui siamo maledettamente in ritardo per quanto riguarda l'attuazione. Per sgomberare il campo dagli equivoci va tuttavia chiarito che rilanciare il mezzo pubblico, come in tutti i paesi si sta facendo, non significa ritornare *sic et simpliciter* alle condizioni di trasporto di alcuni lustri fa; significa al contrario accelerare il progresso dell'intero sistema dei trasporti. L'obiettivo di fondo dovrebbe essere una specializzazione dei percorsi e dei mezzi, così da consentire agli utenti ampie possibilità di scelta e percorrenze fortemente accelerate.

È stato già calcolato da molti che l'eventuale decongestionamento del traffico porterebbe al recupero dei mille miliardi annui circa che perdiamo con l'attuale congestionamento, così che si potrebbe avere un autofinanziamento delle opere viarie e di ristrutturazione dell'intero sistema dei trasporti. Lasciando da parte quest'argomento, che pure ha il suo peso, il decongestionamento senza la pubblicizzazione di alcune forme di trasporto è assolutamente impossibile. Ma il rilancio del mezzo pubblico a sua volta non è cosa da poco; esso comporta delle scelte, tra i vari mezzi di trasporto, in modo che, come si legge nello stesso Progetto 80, siano utilizzate al massimo le capacità e le caratteristiche di ogni mezzo; che sia minimizzato l'ingombro; che sia massimizzata, attraverso l'integrazione dei mezzi, la rapidità e l'economicità totale dei flussi di trasporto.

Nel quadro dei sistemi metropolitani che stanno sorgendo, e in certe zone, come ad esempio Milano, si può dire che sono già sorti, ciò può avvenire con la destinazione alle infrastrutture urbane di risorse molto

piú ampie di quelle finora rese disponibili, con l'attuazione di politiche urbanistiche, di trasporti metropolitani e di infrastrutture coordinate sia nell'ambito nazionale che regionale. In questo contesto anche il mezzo privato non troverebbe alcun ostacolo alla sua espansione e alla sua completa valorizzazione. Ma il problema è di tempo; e ogni ritardo porta all'ulteriore deterioramento del già deteriorato sistema pubblico di trasporti e al consolidarsi di quelle deformazioni mentali che inducono gli utenti a fidare in un sol tipo di mezzo di trasporto, come se non vivessimo in un'epoca in cui non c'è che l'imbarazzo delle scelte, e così ad impoverire enormemente le sue possibilità di spostamento.

Problemi relativi all'efficienza dei veicoli.

Se è vero che la sicurezza sulla strada comincia dal comportamento dell'utente, in pratica dal comportamento dell'uomo, è altrettanto vero che passa attraverso l'efficienza del veicolo. Un comportamento irreprensibile potrebbe trovare un limite nella difettosa risposta ai comandi dell'automezzo. Se i freni sono rotti, ad esempio, tutte le regole sullo spazio di frenata vanno a farsi benedire; così come, se le gomme sono lisce o consumate, un botto può aversi in qualsiasi momento.

È difficile stabilire la misura di incidenza dell'usura dei veicoli nei diversi sinistri stradali. Le statistiche, al riguardo, anche per i vigenti criteri di rilevamento e di classificazione degli incidenti, sono molto avare. Stando ai dati ufficiali, nel 1969 si sarebbero avuti per avaria dei veicoli in totale 1.480 sinistri con 59 morti e 1524 feriti. Le deficienze piú ricorrenti sarebbero l'usura

delle gomme e la inconsistenza dei freni. Secondo dati piú recenti forniti direttamente dalla Direzione generale della motorizzazione civile, però, le deficienze piú ricorrenti sarebbero il difetto dei dispositivi di illuminazione e segnalazione (37,57 per cento), nonché il difetto



dei freni (31,23 per cento) e degli organi di direzione (20,22 per cento).

I dati del ministero smentiscono clamorosamente quelli dell'Istat poiché indicano come prima deficienza, addirittura con un'incidenza superiore al 37 per cento,

il difetto dei dispositivi di illuminazione e segnalazione, che al contrario nella casistica Istat sono quasi latitanti non essendo presenti che per poco più di un tre per cento. La contraddizione è solo apparente. I dati del ministero, infatti, si riferiscono alle revisioni compiute al fine di accertare specificamente deficienze tecniche; quelli dell'Istat, invece, si riferiscono a quegli incidenti per i quali l'avaría del veicolo è balzata automaticamente in primo piano quale causa determinante.

Se si mettono insieme le indicazioni dei due organismi si ha un quadro abbastanza preoccupante dello stato degli automezzi che circolano nel paese. Ed è da aggiungere che è un quadro per difetto poiché i dati ministeriali si riferiscono alle sole revisioni compiute, mentre i dati dell'Istat, come dicevamo, si riferiscono a quei pochissimi incidenti per i quali sembrano da escludere infrazioni alle norme di guida, scorretto comportamento dei pedoni, difetti del fondo stradale o altro. Emergerebbe quindi la necessità di un più accurato controllo sulle macchine. Senonché proprio da questo punto di vista accusiamo lacune piuttosto gravi. Nel 1969, in tutto, sono state effettuate poco più di 9000 revisioni (9.328 per la precisione), ed è da aggiungere che trattasi di revisione in arretrato poiché il ministero deve ancora revisionare il 1962.

D'altra parte la revisione, così com'è prevista dal Codice della Strada, non è che dia sufficienti garanzie. Si concede al ministro dei Trasporti, per le autovetture private, il potere di disporre la revisione delle macchine che abbiano un minimo di cinque anni di anzianità o anche dieci anni. In pratica sono sempre dieci anni dal momento che siamo ancora fermi alle revisioni per il

1962. Tuttavia il ministro potrebbe anche non disporre niente. Infatti la legge (art. 55 del Codice della Strada) reca testualmente: « il ministro può disporre », il che significa che ne ha la facoltà non l'obbligo.

Ma il punto essenziale è un altro: l'istituto della revisione è previsto genericamente, soltanto in relazione al tempo. Dà per scontato che una macchina può tenere la strada fino a dieci anni, senza preoccuparsi di distinguere tra i vari tipi di macchine e senza tener conto dell'uso che ne è stato fatto. Se per qualche supermacchina è presumibile una resistenza fino a dieci anni e anche più, la stessa presunzione non può essere estesa a mezzi obiettivamente più fragili. D'altra parte in dieci anni una macchina potrebbe essere sottoposta ad un uso limitato, e non subire quindi alcun logorio; viceversa in due anni, o meno, potrebbe essere sottoposta a sforzi esorbitanti e subire un logorio accelerato.

Ai fini della sicurezza sarebbe importante fissare criteri obiettivi ed automatici di revisione. L'obbligo potrebbe essere addossato allo stesso conducente, tenendo conto sia del mezzo di cui dispone che dell'uso che ne ha fatto. La sorpresa di perdere il controllo della macchina per deficienza dei freni o di trovarsi immischiati in un incidente per difetto dei dispositivi di illuminazione e segnalazione dovrebbe essere ridotta a zero, soprattutto perché si tratta di avarie facilmente accertabili, delle quali spesso, se non sempre, il conducente è perfettamente cosciente, e se, nonostante tutto, usa egualmente il mezzo, significa che si addossa implicitamente la responsabilità dell'eventuale rottura dei freni o dell'eventuale sinistro che potrebbe sopraggiungere per un difetto di segnalazione.

Paradossale Milano

(le contraddizioni di una città veramente moderna)

Capitale di commerci e dell'industria,
capitale dell'opera lirica.
Centro dell'alta moda,
centro di tre università.
Nucleo dell'arte rinascimentale,
nucleo dell'arte e dell'architettura
contemporanea.
Primato europeo nello sport,
primato europeo nella grafica e
nell'industrial design.
Estrema varietà di alberghi, ristoranti
e negozi.
Milano, un interesse per ognuno.



Ente Provinciale per il Turismo, Milano
Palazzo del Turismo
20123 Milano
Via Marconi 1



Alfa Romeo

Alfa Romeo - Alfasud:
una tappa importante per lo sviluppo
del Mezzogiorno.
Gli stabilimenti di Pomigliano d'Arco
produrranno
1000 vetture al giorno.

AGIP

RICERCA E PRODUZIONE DI PETROLIO GREGGIO
E DI GAS NATURALE
DISTRIBUZIONE DI PRODOTTI PETROLIFERI
MOTELS

SNAM

TRASPORTO
DISTRIBUZIONE
E VENDITA
DEL GAS NATURALE
GESTIONE DELLA
FLOTTA CISTERNA
E DELLA RETE
DI METANODOTTI E
DI OLEODOTTI

AGIP NUCLEARE

RICERCA PRODUZIONE E
VENDITA DI
COMBUSTIBILI NUCLEARI

HYDROCARBONS I. H.
FINANZIAMENTI
ESTERI

DEFINIZIONE DELLE POLITICHE
E DEGLI OBIETTIVI DEL GRUPPO

ENI

CONTROLLO CENTRALIZZATO
DEI FINANZIAMENTI
PROGRAMMAZIONE DEGLI INVESTIMENTI

FINANZIAMENTI
NAZIONALI
SOFTO

ANC

RAFFINAZIONE
PRODUZIONE CHIMICA
E PETROLCHIMICA
VENDITA DEI PRODOTTI
PETROLCHIMICI

SNAM PROGETTI

PROGETTAZIONE
LICENZE DI PROCESSO
LABORATORI DI
RICERCA E SVILUPPO

SAIPEM

COSTRUZIONE DI IMPIANTI
E CONDOTTE
PERFORAZIONI
OPERAZIONI OFFSHORE

LANERROSSI

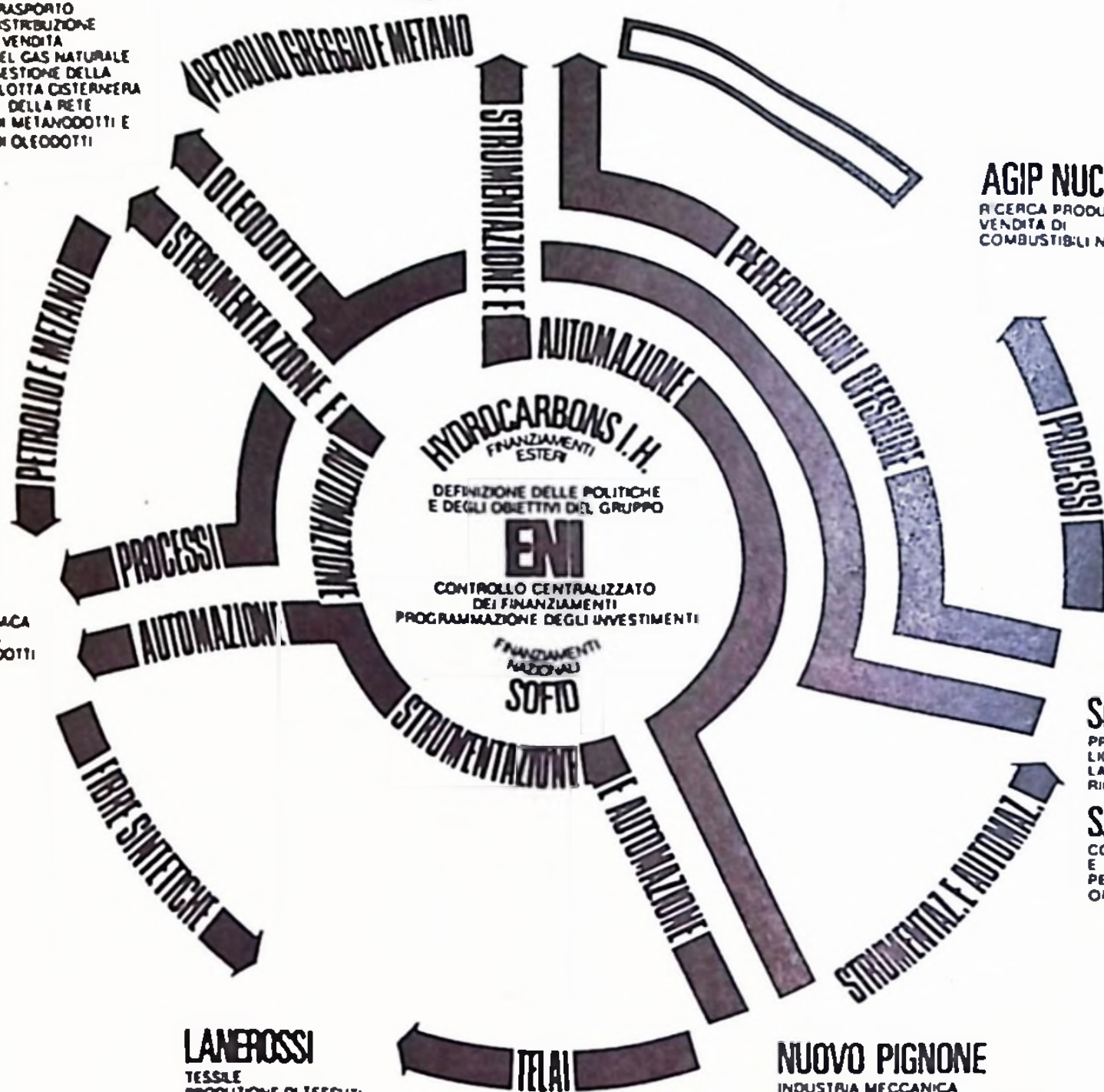
TESSILE
PRODUZIONE DI TESSUTI
MEDI E PESANTI
CONFEZIONI MAGAERIA,
TAPPETI E COPERTE

NUOVO PIGNONE

INDUSTRIA MECCANICA
MACCHINARI E ATTREZZATURE PER
RAFFINERIE E IMPIANTI PETROLCHIMICI

PIGNONE SUD

ATTREZZATURE PER STRUMENTAZIONE
E AUTOMAZIONE



CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

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

373 DIPENDENZE



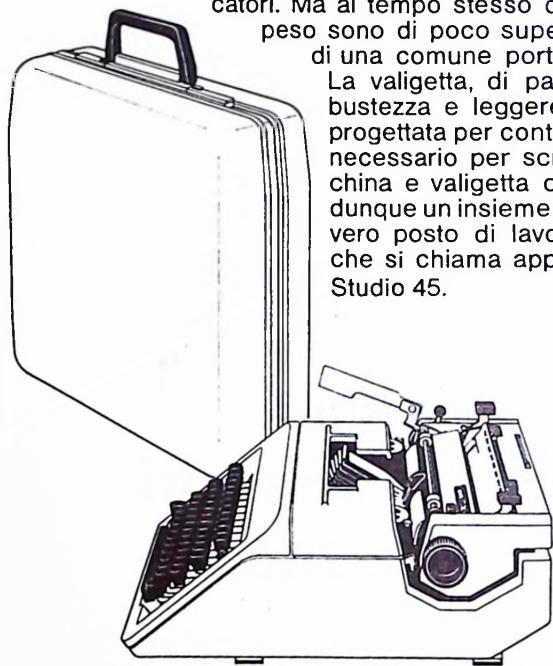
**tutte
le operazioni
di banca**

Per chi vuole di più

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

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

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



Olivetti Studio 45

Elenco e prezzi dei periodici "CEDAM" 1972

- 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. 7.000. Estero L. 9.000.
- 3) « Diritto e Pratica Tributaria » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 18.000. Estero L. 18.000.
- 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. 9.000. Estero L. 10.000.
- 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. 7.000. Estero L. 8.000.
- 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. 10.000. Estero L. 13.000.
- 10) « Rivista di Diritto Processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 10.000.
- 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. 8.000. Estero L. 10.000.
- 13) « Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali » (mensile): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 11.000. Estero L. 12.000.
- 14) « Sophia » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 4.000. 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.

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



LUIGI GHENO

è nato a Nove di Vicenza il 4 marzo 1930. Ha studiato all'Istituto d'Arte di Nove, all'Istituto d'Arte con corsi di Magistero a Venezia e alla Accademia di Belle Arti di Roma. Attualmente insegna presso il Liceo Artistico di Roma.

Maurizio Fagiolo dà questa definizione della sua scultura: « Luigi Gheno ci dà presenze strane e a volte inquietanti, involucri pieni di non sappiamo che cosa, che sfiorano il surrealismo, ma sempre proponendosi un'idea di forma. Abbiamo avuto una scultura in cerca di uno spazio a due dimensioni, o uno spazio tentacolare, o di uno spazio filiforme: la scultura di Gheno cerca uno spazio segreto ».

E G. C. Argan scrive: « Leggere nelle cose vuol dire dare un significato al mondo, elaborare una tecnica che ne riveli i segni e li fissi. Legare il proprio fare al senso profondo dell'essere. Oggi, vuol dire anche riconoscere un legame vitale tra quello che si fa ed i primi atti dell'impresa umana. Rispetto al mondo tecnologico, che quel legame pretende d'avere spezzato per sempre, una scultura come quella di Gheno ha il valore di una "obiezione di coscienza" è rifiuto di prestazione, affermazione di una libertà che in definitiva non è altro che un'interpretazione storica, o umana della natura ».

Ha partecipato a tutte le Mostre Collettive più importanti dal 1954 ad oggi ed ha ottenuto numerosi premi.

Ha esposto in Mostre Personali alla Galleria « Il Prisma » di Milano (1958), a « La Fontanella » di Roma (1959), alla Galleria « Pater » di Milano (1963), alla Galleria « Il Bilico » di Roma (1966) e alla Galleria Schneider di Roma (1968).

Sue opere si trovano alla Galleria d'Arte Moderna di Roma, alla Galleria d'Arte Moderna di Venezia (Cà Pesaro), alla Pinacoteca del Palazzo Reale di Monza, al Museo d'Arte di Los Angeles, al County Museum di Los Angeles, al Museo d'Arte Moderna di Caracas, all'Art Museum di New York.

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 sottoposto: 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*.

N. 4 - LUGLIO-AGOSTO 1971 - Articolo, N. Cacace, *Nuovo piano quinquennale e credibilità*; Saggio, E. Bartocci, *La politica del lavoro in URSS da Lenin a Stalin*; Ricerca, S. Casulli-P. Massarelli, *Indagine sul collocamento in Puglia (II)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità europea*; Recensioni e schede, *Di Vittorio: l'uomo, il dirigente*.

N. 5 - SETTEMBRE-OTTOBRE 1971 - Editoriale, O. Tarquinio, *Conseguenze della crisi del dollaro sull'economia italiana*; Articoli, G. Zandano, *Come si diventa proprietari di case*; A. Forzoni, *Non più congiuntura ma crisi del sistema*; Saggio, A. Triola, *Contributo allo studio dei conflitti di lavoro in Italia. Tentativo di analisi del fenomeno dal 1949 al 1969*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea*; Recensioni e schede, *La teoria dell'impresa*; *Il caso general motors*; *I nuovi fondamenti dell'ordine vitale dei popoli*.

N. 6 - NOVEMBRE-DICEMBRE 1971 - Articoli, E. Masucci, *Quale strategia per l'unità sindacale*; U. Del Canuto, *Rivalutazione delle pensioni: un nuovo traguardo*; Saggi, F. Forte, *Impieghi sociali del reddito*; T. Favaretto, *Sviluppo economico e autogestione operaia in Jugoslavia*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea*; Recensioni e schede, *Osservatorio*.