

economia & lavoro

Anno VI

Luglio-Agosto 1972

N. 4

ENZO BARTOCCI

*a proposito
di contrattazione aziendale*

GINO MARTINOLI

*organizzazione scientifica
e gioia del lavoro*

G. ADAM, J. D. REYNAUD
J. M. VERDIER

*la contrattazione collettiva
in Francia (II)*

RELAZIONI INDUSTRIALI

le relazioni contrattuali in Italia

le relazioni contrattuali in Europa

RECENSIONI E 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

luglio-agosto 1972

n. 4

Direttori: Enzo Bartocci, Francesco Forte, Gino Giugni

Direttore responsabile: Enzo Bartocci.

Copertina e impaginazione: Alfredo De Santis.

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

Amministrazione: CEDAM - Casa Editrice Dott. Antonio Milani - Via Jappelli 5 - 35100 - Padova (Telefoni 23.442 e 23.234 - Casella Postale 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: Compagnia Internazionale Pubblicità Periodici - CIPP Via Pisoni 2 - 20121 Milano Tel. 652814/15/16 - 10122 Torino - Via Bertola 34 T. 5753. Rappresentanze in tutta Italia.

Linotipia Veronese Florini - Verona.

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno VI luglio-agosto 1972 n. 4

sommario

ARTICOLO

- Enzo Bartocci: *A proposito di contrattazione aziendale* 453

DIBATTITO

- Gino Martinolli: *Organizzazione scientifica e gioia del lavoro* 461

SAGGIO

- G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier: *La contrattazione collettiva in Francia (II)* 495

RELAZIONI INDUSTRIALI

- Le relazioni contrattuali in Italia* (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 525
Le relazioni contrattuali nella comunità europea (a cura di M. Sepi) 547

- RECENSIONI E SCHEDE 569

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLE

- Enzo Bartocci: *À propos de négociation d'entreprise.* 453

L'auteur synthétise brièvement les étapes de l'introduction de la négociation d'entreprise dans le système contractuel italien et affirme que la tentative de réduire la portée de ce phénomène serait probablement éphémère. En effet les clauses de trêve syndicale sont en vigueur si le syndicat n'a pas un suffisant pouvoir contractuel; mais dans ce cas là on n'a pas besoin d'elles. Quand le syndicat persévère dans une conduite « loyale et de bonne foi » risque d'être dépassé par sa base. L'auteur affirme en conclusion que quand un conflit se déclare, la seule façon pour éviter son explosion est de remonter à ses racines. Il ne serait pas juste de croire qu'il est possible le résoudre par des instruments de procédure plus au moins complexes.

DEBAT

- Gino Martinoli: *Organisation scientifique et joie du travail.* 461

L'auteur, intervenant dans le débat en cours, affirme qu'il ne s'agit pas de démentir ou bien de désavouer l'expérience faite et vérifiée en 50 ans d'applications des principes sur l'organisation scientifique du travail, il s'agit au contraire de dépasser ces limites qui réduisaient effectivement l'efficacité globale du système à cause de l'aliénation du travailleur. On peut atteindre ce résultat par l'enrichissement et l'accroissement des attributions, et la réstructuration du travail par la fusion de plusieurs fonctions. On améliorerait ainsi la condition humaine et augmenterait en même temps la productivité globale avec la restitution au travail d'un intérêt complet et stimulant et une nouvelle découverte de la joie qu'il peut donner. Dans ce tableau c'est aux syndicats de ne pas s'opposer à l'évolution technique du monde du travail et aux conséquences qui en sortent en peu de temps, mais c'est à eux de s'intégrer au système, de le comprendre et d'en interpréter certaines exigences et certains buts idéals, peut-être loins, mais plus importants, pour l'amélioration de la condition ouvrière, que des conquêtes matérielles immédiates.

ESSAI

- G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier: *La négociation collective en France (II partie)* 495

Les auteurs du rapport n'ont pas entendu faire un tableau analytique et minutieux des problèmes, mais, bien plus incisivement, ils ont préféré définir les aspects les plus importants et caractéristiques de l'évolution de la négociation collective en France. Le rapport contient une première partie qui représente un bilan du passé et une deuxième partie qui explique les perspectives de l'avenir. Le résultat est un tableau organique de l'actuelle situation contractuelle française.

RELATIONS INDUSTRIELLES

- Relations contractuelles en Italie* (par A. La Porta et D. Valcavi) 525

- Relations contractuelles en Europe* (par M. Sepi) 547

- RECENSIONS 569

summary

ARTICLE

Enzo Bartocci: *About firm-negotiation*

453

The writer shortly synthetizes the principal stages of the introduction of firm-negotiation in Italian contractual system. Then he states that the attempt to reshuffle the importance of this phenomenon could be probably transitory. In fact clauses of trade-union truce are operating if the trade-unions have no enough contractual power, and in this case these clauses are not indispensable. But when the trade-unions insist on a « loyal and of good faith » behaviour, they risk of being surpassed by its base. In the conclusion the writer states that when a conflict arises, the only way to avoid its explosion is to get to its roots. It would be wrong to believe that it is possible to find a solution through more or less complex procedural instruments.

DEBATE

Gino Martinoli: *Scientific organization and joy of work*

461

The writer, joining in the discussion, affirms that it is not a question of disproving or disavowing the experience done and verified during 50 years of application of principles about scientific organization of work, but it is a matter of overcoming the obstacles that really reduced the total effectiveness of the system in consequence of the alienation of worker. Such a result can be reached through the enrichment and the enlargement of the functions, and the new structure of work through the fusion of several functions. Human condition could be improved and in the same time the global productivity could increase, if a complete and stimulating interest was restored to the work and the pleasure that it can give discovered again. In this description, it is up to the trade-unions the task not to set against the technical evolution of the world of work and to its consequences of short time, but it is up to them to become a part of the system, to understand it and interpret some of its exigences and some of its ideal, perhaps remote, goals, but more important, for the improvement of workers' condition, than immediate material conquests.

ESSAY

G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier: *The collective negotiation in France (II part)*

495

The authors of this report did not intend to give an analytical and detailed picture of the problems but, much more incisively, preferred to specify the most important and characteristic aspects of the evolution of collective negotiation in France. The report includes a first part that gives a balance of the past and a second part that explains the future perspectives. The result is an organic description of the present contractual French situation.

INDUSTRIAL RELATIONS

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

525

Contractual relations in Europe (by M. Sepi)

547

BOOKS

569



a proposito di contrattazione aziendale

Nella vicenda relativa al rinnovo dei contratti nazionali di lavoro che andranno a scadere nel prossimo autunno uno degli aspetti sui quali forse più fortemente si esprimerà la tensione delle parti, è rappresentato dalla volontà confindustriale di delimitare e regolamentare la contrattazione aziendale pensando con ciò di eliminare la « grave distorsione » costituita dalla « conflittualità permanente ».

In questi termini il problema sembra quantomeno mal posto atteso che, come molti industriali ammettono, la conflittualità permanente non è soltanto il portato di tensioni interne al sistema produttivo — e che varrebbe la pena di indagare nella loro natura — ma anche di cause esterne al luogo di lavoro e conseguenti alla organizzazione della società industrializzata avanzata.

Sembra, quindi, perlomeno eccentrico rispetto al risultato che si intende perseguire (quello della riduzione della conflittualità) il pensare di trovare al di fuori dei problemi reali che — all'interno ed all'esterno del processo produttivo — sono alla radice della « conflittualità permanente » la soluzione di questo fenomeno.

Esperienza contrattuale ante 1962.

Per convincersi di ciò basta riflettere sulla esperienza contrattuale italiana ante 1962 dei metalmeccanici.

In tale periodo non esisteva una articolazione dell'azione sindacale — per settore e per azienda — con-

trattualmente prevista. Ciò malgrado esisteva una non indifferente dinamica — specialmente salariale — che in larga misura sfuggiva ai sindacati. Tale dinamica risultò particolarmente apprezzabile alla fine del decennio 1950-1960. Essa era la conseguenza di un accelerato processo di trasformazione della struttura industriale, la quale, per non subire battute di arresto nel suo sviluppo, aveva bisogno di interessare ed incentivare i lavoratori per il raggiungimento di sempre più alti traguardi produttivi.

Questa incentivazione avveniva attraverso due strade:

a) concessioni unilaterali fatte dai singoli imprenditori su taluni istituti contrattuali al di fuori di ogni rapporto contrattuale marcando, anzi, l'estraneità tra il sindacato e la sua base sociale;

b) accordi aziendali stipulati — il più delle volte — con organismi extrasindacali se non di comodo.

Per il 1960 si calcolò che la contrattazione collettiva aziendale avesse interessato 693.304 addetti appartenenti a 564 aziende. Da tale computo sono esclusi gli elettromeccanici il cui settore fu investito, in quell'anno, da una lunga e tesa vertenza di settore che, per il settore privato, si concluse nel 1971 in una miriade di accordi aziendali.

Si calcolò, inoltre, che la contrattazione aziendale, nello stesso periodo di tempo, determinasse un aumento delle retribuzioni reali del 4,26%.

Esperienza contrattuale post-1962.

I contratti degli anni 1962-63, stipulati in una mutata situazione di mercato del lavoro e di potere sindacale, non fece che legittimare, a livello contrattuale, sia pure con innumerevoli cautele e condizionamenti, l'esigenza di articolazione propria del sistema di relazioni industriali in un paese in via di impetuosa industrializzazione.

Tale regolamentazione contrattuale è rimasta invariata. Di nuovo vi è stato, negli ultimi anni, un atteggiamento dei sindacati metalmeccanici contrario all'accettazione dei limiti contrattualmente previsti per l'azione sindacale a livello di unità produttiva. La possibilità di tradurre questo comportamento in lotte e risultati conseguenti è dipeso soltanto dai rapporti di potere esistenti tra le parti.

Si possono, inoltre, citare numerosi casi di lotte aziendali esplose e portate avanti senza il sindacato, quando non contro la sua volontà.

Sembra quindi fuori luogo tentare regolamentazioni contrattuali dei livelli e dei contenuti rivendicativi proponibili ai singoli livelli; una regolamentazione che restringa, in particolare, l'area dell'iniziativa sindacale a livello di azienda.

Il rapporto Donovan ha chiarito assai bene come la forte conflittualità manifestatasi, specialmente negli ultimi anni, in Inghilterra, non è dovuta ad una più estesa e generale dinamica dei sindacati, ma è l'effetto di un insufficiente sistema di relazioni industriali che mette spesso le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori nelle condizioni di dover legittimare ed assumere come proprie molte delle rivendicazioni e delle lotte

promosse autonomamente dal sindacato o da gruppi di lavoratori a livello di fabbrica o di reparto per ragioni contingenti e locali.

Questa considerazione del rapporto Donovan serve a comprendere come una concezione di autonomia contrattuale contraddice all'idea di condizionamenti che imbriglino le tendenze naturali del sistema di relazioni industriali in conseguenza del processo di trasformazione dell'apparato produttivo.

Inoltre, anche se norme siffatte esistessero, sarebbero inoperanti o per iniziativa degli imprenditori (vedi situazioni pre 1962) o per iniziativa dei sindacati (periodo tra la 1^a metà del 1969 ed il 1971) o per iniziativa della base (1968 - 1^a metà del 1969).

Per queste ragioni, evidentemente, non si può convenire sull'utilità reale dell'inserimento nei contratti nazionali di clausole esplicite di pace sindacale.

Ampliamento della sfera negoziale.

Per conseguire un più ordinato esplicarsi dell'azione sindacale occorre innanzitutto riconoscere l'esigenza di ampliare la sfera negoziale attraverso una estesa articolazione dei livelli contrattuali e dei contenuti oggetto di contrattazione. Sembra altresì necessario predisporre nuovi strumenti di regolamentazione del conflitto. Per far ciò occorre partire dal presupposto che quando un conflitto reale insorge vuol dire che esistono nodi che occorre sciogliere. In questi casi non è possibile evitare il problema; si può soltanto rinviarlo nel tempo con il doppio rischio di drammatizzarlo (ad es. esplosione dell'autunno caldo dopo la stasi imposta alla contrattazione

del 1965-66), o di farlo degenerare (ad es. situazione del pubblico impiego).

È comunque certo che le condizioni che il sindacato dovesse essere costretto ad accettare in una situazione di bassa congiuntura, siano destinate a saltare quando superato quel periodo, la ripresa del potere contrattuale dell'organizzazione dei lavoratori porta a mettere in discussione tutte le situazioni aziendali ritenute inaccettabili.

In altri termini può dirsi che le clausole di tregua sindacale abbiano efficacia quando, per l'insufficiente potere contrattuale del sindacato non c'è bisogno di esse. Altrimenti sono inoperanti anche se il sindacato assume un comportamento « leale e di buona fede », nei confronti del contratto stipulato. Con la conseguenza che verrebbe scavalcato, come abbiamo già detto, a livello di unità produttiva dalla propria base sociale e gli imprenditori sarebbero costretti a cercare nuovi interlocutori per risolvere le vertenze insorte come avviene spesso nei cosiddetti scioperi a gatto selvaggio.

Nuovi schemi contrattuali.

Sembra quindi più opportuno sperimentare schemi contrattuali più duttili ed articolati in grado di meglio corrispondere alle diverse situazioni che possono manifestarsi in vigenza di contratto.

A questo proposito oltre a confermare l'esigenza di adottare forme di contrattazione integrativa a livello aziendale — le uniche in grado di affrontare positivamente e risolvere problemi specifici quali il salario

aziendale, le condizioni ambientali, gli organici, la distribuzione dell'orario di lavoro, ecc. — occorrerebbe riflettere sull'opportunità, per alcune categorie, di una contrattazione di settore non contestuale ma immediatamente successiva a quella nazionale di categoria. Questa contrattazione intermedia, tra livello nazionale e quello aziendale, potrebbe offrire vantaggi non indifferenti.

Il tentativo di introdurre limitazioni all'azione sindacale risulterebbe oltre che inutile anche fonte di inasprimento della lotta rivendicativa.

A meno che attraverso questo inasprimento non si intenda influire sulla situazione politica per arrivare a legittimare un intervento legislativo avente per fine il condizionamento dell'azione sindacale ad es. attraverso l'attuazione dell'art. 39 e 40 della Costituzione.

È pur vero che molti paesi occidentali industrialmente avanzati — quali gli USA e, ultimamente, l'Inghilterra con la legge CARR prevedono norme giuridiche che limitano l'esercizio del diritto di sciopero, oppure — come in Svezia — garantiscono con legge il rispetto della pace sindacale durante il periodo coperto dai contratti.

Occorre però riflettere su tre aspetti che differenziano la situazione dei paesi suddetti da quella italiana:

I - quei paesi godono condizioni di sviluppo economico-sociale molto più avanzato dell'Italia;

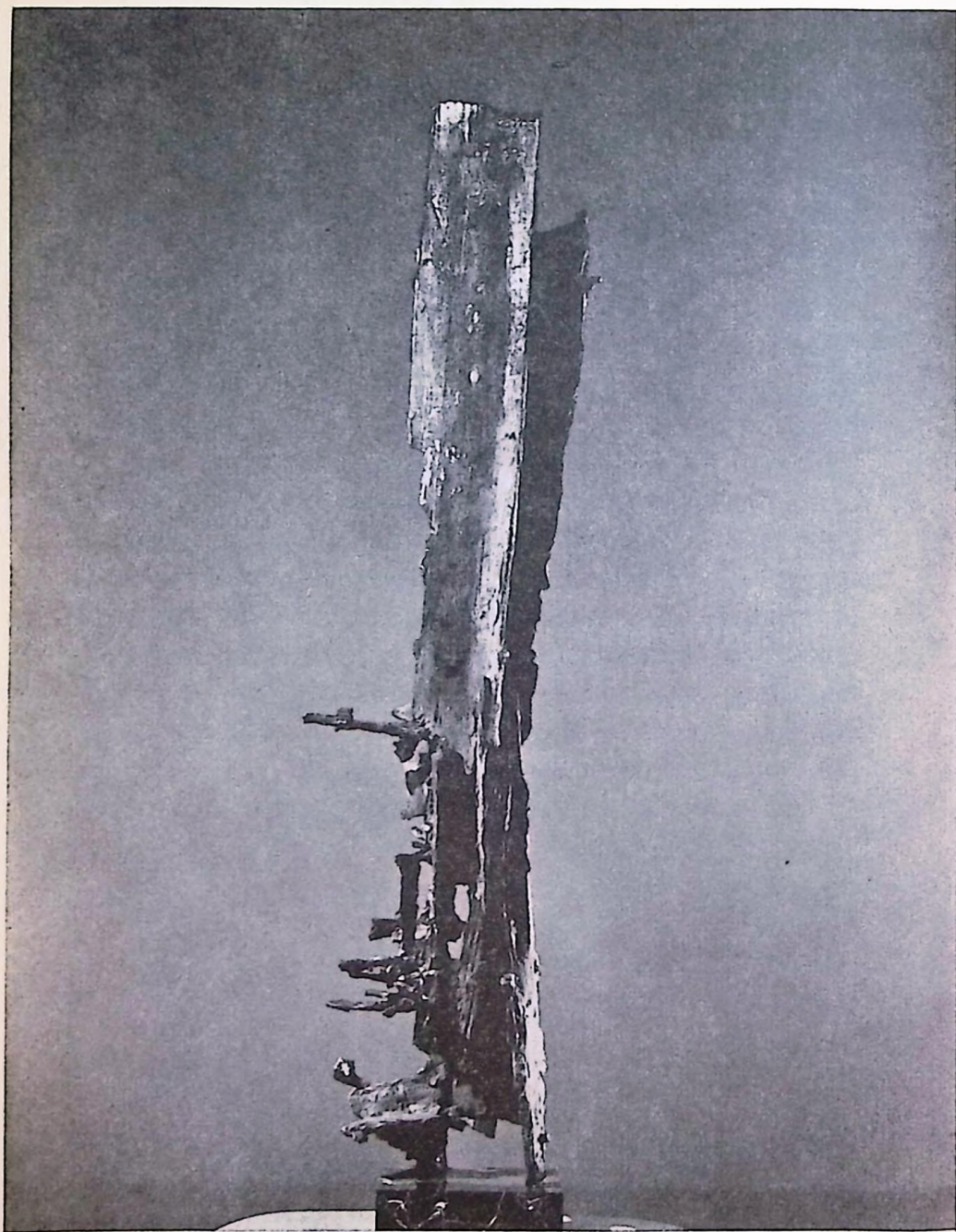
II - nei paesi citati il movimento sindacale ha una concezione della sua funzione in cui non sono presenti, come lo sono nel sindacalismo italiano, componenti contestative del sistema economico-sociale;

III - in tali paesi la legislazione che regola l'iniziativa sindacale è inefficace proprio nei casi (vertenze incandescenti e scioperi a gatto selvaggio) per controllare i quali essa era stata in particolare attuata. Basti pensare alla recente vertenza dei portuali inglesi.

Avendo presenti queste osservazioni, si deve ritenere che un intervento dei pubblici poteri su questa materia sia quanto meno inopportuno. Esso, tra l'altro, finirebbe per arbitrare — su questo aspetto — non solo i rapporti tra sindacati e imprenditori, ma quelli interni ai sindacati tra componente unitaria e componente anti-unitaria e, infine, tra Confederazioni e Sindacati di categoria. È evidente, infatti, come una regolamentazione di questa materia influisce direttamente sul tipo di organizzazione sindacale realizzabile e favorisce una organizzazione burocratica — accentrata nei confronti di una democratica — decentrata avente nei consigli operai il suo tessuto di base.

Ma forse è proprio questo che si vuole.

ENZO BARTOCCI



Aldo Caron, *Tensione verticale*, cm. 136×30×30, 1970, bronzo.



organizzazione scientifica e gioia del lavoro

1. *Premessa.*

Sull'organizzazione scientifica del lavoro nel periodo tra le due guerre mondiali si è concentrata l'attenzione dei dirigenti d'azienda. Questi hanno scorto nella razionalizzazione dei procedimenti produttivi nelle officine un fattore fondamentale per aumentare l'efficienza, per assicurare il profitto dell'impresa. In seguito ci si è resi conto che l'organizzazione scientifica del lavoro costituisce solo una componente di un processo di razionalizzazione che coinvolge la gestione complessiva dell'impresa. L'efficienza dei reparti d'officina può essere vanificata interamente da un marketing carente, da cattive relazioni col personale, da una amministrazione trascurata, da una improvvida politica finanziaria, dalla mancanza di una strategia globale nella conduzione dell'azienda. Se, ad esempio, una riorganizzazione dei reparti di officina in base a criteri scientifici è causa di un peggioramento dei rapporti della direzione col personale i risultati possono essere negativi e l'incremento di efficienza prospettato venire a mancare.

Una tale osservazione elementare conduce a riflettere che la produttività è legata ad una serie numerosa di fattori che riguardano l'azienda come sistema complesso. A loro volta le sorti della singola impresa sono legate a quelle di sistemi più ampi — la regione, il

paese, i mercati internazionali, il consorzio umano —. Queste considerazioni danno un nuovo significato, ad esempio, al concetto di efficienza: l'efficienza di un reparto o di una officina non ha valore, ove si trascuri di tener conto del sistema più ampio in cui quelli si collocano; da vantaggi locali possono scaturire conseguenze nocive per la collettività. Di qui l'ostilità con cui si menzionano oggi in molti ambienti i termini produttività ed efficienza. Tutto ciò non toglie che metodi e tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro sono oggi un patrimonio comune ad una gran parte degli stabilimenti italiani e stranieri. Anche se alcuni criteri informatori debbono oggi essere riesaminati ed adattati, anche se la loro applicazione richiede prudenza e cautela, essi mantengono una indiscussa validità. In questo quadro appare interessante esaminare quale sia oggi l'atteggiamento degli operai e non solo di questi, nei confronti del lavoro razionalizzato, quali sentimenti prevalgono in loro nei confronti del lavoro assegnato, come si svolgono in realtà nell'arco di una vita una successione di incarichi e di mansioni, cui schematizzando attribuiamo il nome di mestieri e di professioni.

Nell'esposizione, incompleta e frammentaria che si intende farne, nelle considerazioni che esporremo, ci auguriamo possa profilarsi non tanto e non solo una revisione dei metodi e delle tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro, quali si profilavano negli anni 30, ma anche un nuovo atteggiamento nei confronti dell'applicazione di criteri razionali con cui misurare ed attuare il lavoro in officina, sia da parte dei datori di lavoro, sia da quella dei sindacati.

La prospettiva di una condizione umana, e dei lavo-

ratori in ispecie, piú felice e luminosa dell'attuale è probabilmente una illusione fallace, una pura utopia. Il mondo è duro e spietato e non sono visibili, nonostante il progresso tecnologico indubitato, molti sintomi che lascino intravedere decisi miglioramenti della civile convivenza degli uomini. Tuttavia qualche volta è bello sognare; soprattutto ove si sogni di uscire da una realtà per molti aspetti sgradevole nella quale la società tutta sembra impaniata e dalla quale non riesce a svincolarsi.

2. Cenni retrospettivi.

Tra il 1925 ed il 1930 alcune aziende italiane piú avanzate scoprivano ed importavano dagli U.S.A. i concetti informatori e le tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro. Princípi e metodi di questa disciplina trovano la loro origine, a cavallo del secolo XX, nell'opera del Taylor. Sviluppati poi dall'Emerson, dal Gantt, dal Gilbreth, si diffusero rapidamente nelle imprese americane dopo la prima guerra mondiale. All'origine di quella che fu definita una vera rivoluzione nell'industria, troviamo il famoso rapporto stilato dalla Federazione delle Associazioni Americane degli Ingegneri, presieduta da Hoover. In una fase successiva un ulteriore impulso venne dato a queste discipline dalla scuola di Elton Mayo.

Press'a poco nello stesso periodo in Italia in alcune imprese industriali si prese l'abitudine di inviare un certo numero di laureati, appena assunti, nelle officine di produzione, per iniziare cosí il loro tirocinio.

Con ciò si capovolgeva una prassi ben consolidata. Questa voleva che agli ingegneri fossero riservati inca-

ricchi di progettazione generale e di calcolo; mentre la responsabilità della produzione, la scelta delle tecniche relative, le decisioni esecutive erano prerogativa dei capi-officina e dei capi reparto.

Questo personale veniva estratto dai ranghi operai nella convinzione degli imprenditori che il reclutamento « dalla gavetta » fosse indispensabile per metterlo in grado di risolvere i problemi tecnico-produttivi in virtù della esperienza pratica che aveva acquisito lavorando manualmente. Ed in effetti questo personale attraverso l'esperienza, e con un duro, tenace, caparbio sforzo e con testarda applicazione si « formava » in modo ritenuto soddisfacente al ruolo che finiva coll'assumere. In effetti la direzione dell'azienda, o più spesso il « padrone », selezionava accuratamente per tal modo il personale che reputava più idoneo; idoneo non solo per la capacità tecnica di cui dava prova, ma soprattutto per la garanzia di fedeltà all'una o all'altro dimostrata nel lungo periodo di tirocinio.

La prova concreta di saper imporre una disciplina ferrea, quando non spietata, ai vecchi compagni nei cui ranghi una tale categoria di capi aveva pur militato a lungo, era considerata titolo sufficiente, se non preminente, per coprire posizioni di responsabilità e di comando.

Il « capo » di vecchio stampo nelle aziende industriali del principio del secolo cumulava un gran numero di funzioni: scegliere le tecnologie più acconce, stabilire i cicli di lavoro più economici, controllare la qualità della produzione, determinare il tipo di materiali da impiegare ed accertarne i fabbisogni, provvedere alle attrezzature ed all'utensileria, reclutare e selezionare il

personale operaio, addestrarlo, imporgli una disciplina, stabilirne la remunerazione, ecc. Sin dalla fine del secolo scorso il Taylor aveva magistralmente descritto (e criticato) il ruolo coperto nella maggior parte delle officine da questa categoria di quadri intermedi, nel suo eccellente studio sulle condizioni organizzative allora prevalenti.

Come è noto, questo autore suggeriva di sostituire ad una siffatta organizzazione primitiva ed empirica una struttura più articolata e razionale. Alla base di questa il Taylor proponeva di ripartire un notevole numero di funzioni assai diverse e contrastanti fra loro (come la responsabilità di produrre e quella di controllare la qualità del prodotto effettuato) fra più individui o più uffici specializzati. All'accentramento di più funzioni, in cui risaltava sostanzialmente l'elemento gerarchico, si doveva sostituire il concetto della dipendenza « funzionale », basata sulle capacità specializzate di più esperti che avrebbero dovuto guidare l'opera esecutiva dei lavoratori secondo criteri obiettivi.

Da questa nuova impostazione prendeva le mosse, in U.S.A. prima ed in Europa ed in Italia poi, da parte di dirigenti più illuminati una tenace e lunga lotta onde rimpiazzare un empirismo, che spesso sconfinava nell'arbitrio personale dei « capi », con un atteggiamento più razionale — scientifico appunto — della direzione nei confronti del « lavoro ». Si studiarono con obiettività e rigore i metodi per eseguire ogni operazione nel modo più efficiente ed economico, si stabilirono delle procedure e delle norme precise ed uguali per tutti, si cercò di comprendere le reazioni e le motivazioni dell'operaio esecutore del lavoro, interpretando queste quasi esclu-

sivamente nel desiderio di accrescere i propri guadagni. Tuttavia bisogna riconoscere che i primi ingegneri, che, intorno agli anni 30 in Italia, iniziarono il proprio tirocinio nei reparti degli stabilimenti, non potevano apportarvi un contributo rilevante di conoscenze tecniche specifiche, sí da competere con l'esperienza dei vecchi « lupi d'officina », che avrebbero dovuto sostituire nel corso del tempo. Infatti, i politecnici e le scuole d'ingegneria trascuravano (ed in gran parte trascurano ancora oggi) l'insegnamento di una serie di discipline che tali istituzioni ed i docenti stessi consideravano di valore strumentale, e quindi secondarie, se non vili, indegne dell'attenzione di accademici paludati, confermando con ciò l'opinione corrente che certe mansioni non erano consone al decorso dei laureati. Talché inizialmente l'apporto degli ingegneri alla produzione si è limitato ad inserire in un ambiente culturalmente arretrato, artigianale ed empirico, il rigore logico, una mentalità razionale, cui li aveva indotti lo studio delle matematiche. Bisogna riconoscere peraltro che questi elementi si sono rivelati sufficienti in molti casi per trasformare e migliorare in pochi anni il clima sino ad allora prevalente nelle officine e negli stabilimenti industriali.

Ci sia concessa a questo punto una breve digressione. Vogliamo infatti mettere in evidenza come tale circostanza abbia contribuito ad esaltare l'importanza quasi feticistica, che ancor oggi si attribuisce nei politecnici all'insegnamento della matematica astratta, intesa soprattutto — e in questo senso a buon diritto — come efficace per la formazione degli allievi e per abituarli al rigore logico. Si trascura peraltro l'aspetto, che la matematica può rivestire, di strumento utile per la

soluzione dei vari problemi che incombono sugli ingegneri nell'esercizio delle loro funzioni. Tanto più che molti di questi problemi derivanti dalla natura dell'uomo e dalle sue reazioni, non necessariamente e sempre razionali, esigono una formazione particolare che aiuti a penetrare ed a comprendere i recessi dell'animo umano. Ad ogni modo, attraverso un siffatto tirocinio che ha consentito anche esperienze psicologiche interessanti, una generazione di ingegneri, di periti industriali, di geometri, si è formata negli anni 30 nell'ambiente dell'officina, rimpiazzando in gran parte i vecchi capi autoritari dai baffoni bianchi e dalle vestaglie di « grisette ».

Sarebbe interessante esaminare gli aspetti positivi e negativi di questo processo di sostituzione di uomini di diversa estrazione sociale e culturale, processo peraltro forse non del tutto terminato.

Tuttavia, ormai la formazione dei quadri attraverso l'assunzione per un certo periodo di tempo, di mansioni di tipo manuale nell'officina, è da una parte resa pressoché impossibile da difficoltà sindacali, dall'altra si ritiene possa essere vantaggiosamente sostituita da un processo sistematico razionalizzato di completamento della formazione scolastica che la direzione dell'impresa cerca di attuare all'atto dell'assunzione.

Studio dei tempi, dei metodi di lavoro e dei movimenti elementari degli operai, determinazione dei cicli produttivi, disegno accurato delle attrezzature, impiego di strumenti e di procedure normalizzate, controllo della qualità, calcolo dei costi nelle officine moderne appena decentemente organizzate, costituiscono ormai funzioni correntemente riconosciute e cui vengono preposti individui o uffici specializzati. Si tratta di una prassi cor-

rente le cui conseguenze hanno alterato profondamente le vecchie strutture.

Come esempio delle vicende cui ha dato luogo l'introduzione nell'officina di metodi razionali di organizzazione del lavoro esaminiamo il processo che ha sostituito al « prezzo » pagato all'operaio per l'esecuzione di un « pezzo » o di una operazione elementare, — « prezzo » fissato dal « capo » sulla base di una lunga esperienza personale — un « incentivo » correlato alla prestazione reale dell'esecutore, misurata valendosi di parametri obiettivi, secondo metodologie razionali, stabilito da esperti.

Il nuovo procedimento si basava in sostanza sul presupposto che l'operaio fosse in grado, nei limiti dell'operazione assegnatagli, di migliorarne le modalità di esecuzione, di immaginare accorgimenti opportuni, sí da riuscire, anche in virtù di un graduale allenamento dei propri movimenti riflessi, ad abbreviare il tempo previsto o calcolato in fase preliminare dall'esperto stesso. Il risparmio di tempo e quindi di denaro che per tal modo veniva gradualmente conseguito rispetto al valore standard iniziale — alla norma — finiva coll'essere ripartito, sia pure secondo criteri sostanzialmente arbitrari, fra azienda ed operaio. Era lecito individuare in un tale processo una specie di mezzadria, in un più o meno esplicito spirito di collaborazione fra le parti.

Lo studio dei tempi di lavoro è frutto di un gran numero di osservazioni obiettive delle fasi di ogni singola operazione, se non dei movimenti elementari degli arti degli operai necessari per compierle. Pertanto l'applicazione pratica dei metodi per tal modo adottati era garanzia di serietà, di razionalità, di rigore scientifico.

Era giustificato ammettere che l'empirismo e l'arbitrio iniziale fossero sostituiti da una maggiore equanimità e giustizia della direzione dell'azienda nei confronti dei lavoratori. Tuttavia a poco a poco la varietà dei casi possibili, il progresso tecnico incessante, la complessità nascosta dietro uno schematismo iniziale in effetti troppo semplicistico hanno valso ad introdurre perplessità e turbamento nei confronti di una impostazione che, all'origine, appariva, come si è detto, lineare e incontrovertibile.

La pratica della progressiva riduzione dei tempi di lavoro per tal modo stabiliti, in conseguenza dell'introduzione incessante di miglioramenti tecnici, di nuove attrezzature, e qualche volta di errori commessi dagli esperti, portava al taglio dei cottimi e dei guadagni, non solo e non tanto per spremere l'operaio, ma nell'intento anche di evitare sperequazioni eccessive di remunerazione fra operai più o meno « fortunati » nella scelta o nell'attribuzione del lavoro.

Oltre a ciò si avvertiva e si prendeva coscienza del fatto che la prospettiva di guadagni più elevati spingeva gli operai a ritmi di lavoro eccessivi, inducendo in loro una stanchezza fisica e nervosa nociva alla salute e quindi, se non altro, al loro rendimento nel lungo periodo. Infine, la progressiva automatizzazione delle macchine tendeva a ridurre il margine di autonomia dell'operaio, sempre più subordinata ai ritmi di quelle.

Queste ed altre considerazioni hanno suscitato perplessità e preoccupazioni man mano crescenti nei datori di lavoro e negli esperti, oltre che naturalmente nei sindacati, sí da portare ad una analisi più serrata ed approfondita i criteri informativi e le procedure di ap-

plicazione delle tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro — ove si sottintende beninteso del lavoro manuale eseguito nelle officine di produzione —, e ad escogitare opportuni accorgimenti per superare gli inconvenienti lamentati e per evitare le critiche mosse sia dagli studiosi della materia, sia dai sindacati.

3. L'operaio di fronte all'organizzazione scientifica del lavoro.

Senza inoltrarci oltre nell'esame dei ripensamenti subentrati all'euforia iniziale provocata dall'uso di metodi razionali nella gestione delle attività dell'officina — e di cui abbiamo citato brevemente solo un esempio —, limitiamoci ad osservare come in effetti l'affinamento ed il progresso delle tecnologie operative, l'utilizzazione di macchine e di dispositivi sempre più ingegnosi concorrevano a ridurre i gradi di libertà lasciati al lavoratore nell'esecuzione delle operazioni cui veniva adibito. Queste operazioni apparivano sempre meglio definite e circoscritte; esperti specializzati fornivano istruzioni ed indicazioni sempre più precise e rigide, migliori delle intuizioni empiriche degli operai; le macchine tendevano ad imitare se non a sostituire una parte sempre più rilevante delle prestazioni degli addetti; in conseguenza questi si trasformavano in automi, esseri senza cervello al servizio di un mostruoso « robot ». La loro esperienza e capacità professionale, l'istruzione ricevuta, l'ingegnosità naturale perdevano così man mano d'importanza e di conseguenza di valore di scambio, quanto meno nella valutazione delle direzioni aziendali. A queste serve solo ormai poter disporre di operai con

una elevata destrezza manuale per eseguire con rapidità e sicurezza pochi movimenti elementari degli arti, veri riflessi automatici condizionati da una lunga ripetizione. Le facoltà intrinseche più elevate dell'uomo si rivelano superflue a questo scopo, se non dannose per i traumi morali cui esse danno luogo.

È possibile, se non probabile che questa costituisca solo una fase di transizione del progresso, in cui l'impiego di operai generici — da addestrare in pochi giorni se non in poche ore sul posto di lavoro ad operazioni stupidamente ripetitive — nasconde l'attesa di poterli successivamente rimpiazzare del tutto con dispositivi e con attrezzature sempre più ingegnose. Si dovrebbe giungere per tal modo — e se ne hanno già esempi numerosi — a procedimenti di produzione continui, se non ad una automazione integrale dei processi, in cui l'intervento dell'uomo verrà ulteriormente ridotto, se non annullato.

Ci si limiterà allora a valersi di pochi tecnici esperti ed altamente qualificati, addetti a sorvegliare ed a controllare l'andamento di cicli operativi che si svolgono in modo autonomo e la cui sola funzione consisterebbe nel riportarli « sotto controllo », ove si accertino anomalie, deviazioni e disfunzioni. È lecito peraltro domandarsi se il lavoro di questi superspecializzati, soprattutto quando esso potrà venire standardizzato e codificato nei suoi dettagli, non risulterà altrettanto se non più mortificante ed alienante di quello degli attuali operai generici, delineandosi così un processo di continua « dequalificazione » delle attività umane, in contrasto col l'esigenza di mettere sempre più e meglio in valore le facoltà dell'intelletto.

Comunque, per adesso i lavoratori generici addetti ad operazioni ripetitive costituiscono una aliquota ancora imponente delle forze di lavoro. Tipica della fase di transizione, cui si è accennato sopra, rilevabile soprattutto nelle industrie manifatturiere di grande serie, è la linea continua di montaggio, la cosiddetta « catena », termine non casuale in quanto richiama alla mente uno stato di costrizione degli addetti, ed in merito alla quale si sono accese da anni discussioni e polemiche innumerevoli. Ed è di questa realtà e non di sogni futuribili che dobbiamo tener conto nell'esaminare la condizione operaia.

Nella « catena », si osservi, cade anche l'ultimo grado di libertà lasciato all'operaio dal procedimento di stabilire degli incentivi rispetto ad una norma stabilita, in quanto non gli rimane neppure la facoltà di variare, sia pure a spese del proprio guadagno, il proprio ritmo di lavoro. Questo, infatti, è scandito dalla linea secondo quanto studiato e stabilito preventivamente dai tecnici, valendosi in genere nelle valutazioni di partenza di modelli ispirati alle caratteristiche ideal-tipiche di operai medi, senza tener conto delle deviazioni individuali del singolo e che possono raggiungere valori rilevanti.

In queste condizioni nella catena ed in genere nell'azienda in cui l'organizzazione scientifica del lavoro sia stata sviluppata nell'intento di nulla lasciare al caso ed all'improvvisazione, l'operaio finisce col rappresentare una parte quasi trascurabile di un meccanismo complesso, il quale almeno nelle intenzioni dovrebbe marciare secondo una razionalità spietata. Abbiamo usato il condizionale perché per quanto i tecnici del lavoro si sforzino di accostarsi alle condizioni ideali tratteggiate

sopra, in poche o forse in nessuna azienda si vive di fatto un clima così duro ed alienante per chi ci opera, quale può apparire dal nostro quadro. Molti operai del resto provengono da ambienti non organizzati od organizzati in modo elementare in cui le condizioni materiali di lavoro, la fatica fisica, perfino la noia, risultano più opprimenti di quanto descritto e rilevabile nelle officine più avanzate.

L'insofferenza per il lavoro monotono d'altra parte non è così generalizzata come ritengono gli uomini di cultura. Per l'incolto e per l'ignorante la ripetitività del lavoro è consono spesso ad aspirazioni di pigrizia congenita, di disinteresse generale per ogni tipo di attività.

Queste considerazioni peraltro non ci esimono dal proseguire la nostra indagine critica su quanto avviene o dovrebbe verificarsi nell'officina organizzata razionalmente e modernamente. Ogni fase operativa dovrebbe svolgersi in sincronia perfetta, senza ammettere divergenze da quanto studiato e stabilito a tavolino. Gli incentivi di premi materiali individuali o di gruppo per prestazioni che escano dalla norma perdono ogni significato: l'eventuale buona disposizione di un operaio di fare di più e meglio è altrettanto inammissibile, se non perturbante e nociva, di quella di chi si appresti a rallentare il proprio ritmo di lavoro rispetto a quello della « catena ». Una encomiabile disposizione d'animo a prodigarsi volonterosamente non può venire stimolata, né premiata in alcun modo.

In una visione apocalittica e certamente eccessiva ma che non manca di suggestione e di un fondo di giustificazione, l'operaio viene configurato da alcuni studiosi di questi problemi come un essere ormai sperso-

nalizzato, ridotto a semplice ingranaggio del sistema, cui non è concesso alcun apporto individuale, che non sia istintivo e materiale, alla macchina cui egli è e si sente subordinato; questa gli apparirebbe come un mostro spietato, insensibile alle esigenze dello spirito umano.

Non vorremmo apparire quali « *laudatores temporis acti* », ma è suggestivo il confronto tra una siffatta situazione cui, quanto meno ci andiamo senza dubbio avvicinando asindoticamente, e quella rilevabile nell'officina un po' artigianale e di vecchio stampo, quando l'operaio poteva ancora amare la macchina che gli veniva affidata e su cui lavorava. La macchina era « sua »; egli la trattava e la usava con affettuosa cura, cercando di prevenirne guasti ed usura, di migliorarne le attrezzature. Oggi avvertendo di non poterla più dominare, di averne perso un possesso, sia pure fittizio ed illusorio, anzi di esserne divenuto egli stesso lo strumento e lo schiavo, l'operaio si sente sempre più estraniato dal posto di lavoro, alienato da un lavoro che non riesce più a comprendere e di cui non trova giustificazione valida, e da un sistema di cui avverte di essere diventato elemento trascurabile e facilmente sostituibile.

Nascono così nell'operaio risentimenti, quando non un vero odio per il posto di lavoro, per l'ambiente d'officina di cui ha l'impressione di essere ormai prigioniero, della quale non potrà più, come nel passato, raffigurarsi quale collaboratore della direzione, spogliato ormai della consapevolezza di offrirle un contributo, sia pure modesto, ma necessario.

Il risentimento si esprime dapprima con un semplice « mugugno », poi con il disinteresse, la disaffezione, sino

ad esplodere qualche volta in forme violente contro il sistema o contro il mezzo, che in sostanza gli assicurano pur l'esistenza.

Il fenomeno tende ad accentuarsi in quanto, in quasi tutti i paesi del mondo, le autorità di governo hanno preso coscienza della necessità, per favorire lo sviluppo economico, di migliorare l'educazione generale e la formazione professionale specifica quanto meno delle nuove leve che si affacciano al lavoro. La scuola, pertanto, suscita nei giovani, attraverso la diffusione dell'istruzione, speranze ed attese, se non anche la pretesa di svolgere, appena inseriti nel lavoro, ruoli e funzioni qualificate, consone alla preparazione che hanno ricevuto o, più spesso, a quella che avrebbero dovuto ricevere; preparazione basata sull'esercizio delle facoltà intellettuali, sulle capacità di ragionamento autonomo, e non solo sulla abilità e sulla destrezza degli arti.

Quando e dove i lavoratori delle nuove leve avvertono — il che accade assai più spesso di quanto non si creda — come molte delle attese e speranze vengono deluse al primo contatto con la realtà, perché la tecnica non è sempre e dovunque così avanzata come si tende a far credere, si accendono facilmente focolai di risentimento e di astio.

Obbligati, una volta assunti nelle aziende e nonostante gli ipotetici « sacrifici » compiuti studiando, a svolgere delle mansioni generiche e senza prospettive di promozione e non degli incarichi qualificati e gratificanti, le reazioni contro l'impiego e di riflesso contro i dirigenti ed i datori di lavoro sono facilmente prevedibili.

Sarebbe vano ricordare come il rapporto fra scuola

e qualifica professionale non è diretto ed obbligato, come lo studio non possa e non debba configurarsi in alcun modo come un « sacrificio », come scuola ed azienda siano lungi da una perfezione che invano pretendiamo da ogni realizzazione umana. Certi sentimenti che trovano la loro origine e la loro giustificazione in considerazioni semplicistiche, in una carenza di informazioni, in rivendicazioni globali e schematizzate di intere categorie sociali, nelle ingiustizie e sperequazioni reali e profonde del sistema, sono troppo radicati nelle masse perché si possa sperare in un cambiamento rapido di tendenze, dato, tanto più, che non si scorge nessun cenno di mutamento atto a prospettare una inversione delle condizioni esistenti. Occorre, dunque, rendersene ragione e cercare di operare in un tale clima fortemente alterato e deteriorato rispetto agli schemi del passato e dai quali si era partiti per importare metodi e tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro. Questi schemi, infatti, si richiamavano all'efficienza ed all'interesse di tutti i lavoratori per il lavoro cui erano adibiti.

Efficienza ed interesse per il lavoro sono fattori cui oggi è inopportuno richiamarsi essendo contestati dalle nuove generazioni. Eppure la spesa dell'inefficienza e della disaffezione dal lavoro, con la cattiva utilizzazione delle risorse disponibili, fra cui quelle umane, ricade in definitiva sulle classi lavoratrici e sui ceti meno abbienti. Al più si può e si deve osservare e tener conto che nella valutazione dell'efficienza sono da includere gli effetti indiretti di uno sviluppo spesso sconsiderato della tecnologia, quali la creazione degli sfridi e degli inquinamenti che derivano da un suo impiego non ocu-

lato e lungimirante. Tali sono da considerare ad esempio le conseguenze fisiologiche e neurotiche rilevabili nei lavoratori impiegati in mansioni non compatibili con la natura umana. Dove nel termine natura s'intendono non solo le forze fisiche dell'individuo pregiudicate da sforzi fisici eccessivi, ma anche le capacità intellettuali non sufficientemente valorizzate.

4. Confronto fra passato e presente.

È legittimo chiedersi, a seguito del quadro indubbiamente non molto roseo dell'attuale mondo del lavoro che siamo andati tratteggiando, se la condizione operaia sia peggiorata o migliorata oggi rispetto all'inizio del secolo, e se e quanta parte abbia influito a modificarla l'impiego dei metodi e delle tecniche dell'organizzazione volta a razionalizzare il lavoro produttivo.

La risposta o le risposte non possono essere nette e perentorie, data la complessità degli elementi che la domanda involge e solleva.

Da un punto di vista materiale è indubbio che la condizione operaia si è grandemente avvantaggiata nell'ultimo mezzo secolo: remunerazioni più elevate, ambienti di lavoro più sani e più puliti, migliorati i servizi interni, orari di lavoro più ridotti, eliminata una gran parte degli sforzi fisici e le incombenze più pesanti, progredita l'assistenza e la prevenzione sociale. Bisogna riconoscere che tutto questo è stato possibile sinora come risultato di una produttività del sistema più elevata: produttività cui non hanno contribuito solo gli investimenti tecnici o la miglior qualificazione delle forze di lavoro; l'organizzazione scientifica del lavoro ha portato

indubbiamente un contributo essenziale all'aumento di efficienza globale conseguito. A spese, si afferma oggi tuttavia, di una acuta, diffusa, alienazione dal lavoro, il quale viene giudicato meno sopportabile rispetto al passato. Fra i fattori che vi contribuiscono ricordiamo le dimensioni, non solo fisiche, assunte da reparti e dagli stabilimenti. Questi spesso perdono ogni « misura umana ». Il persistere di una dimensione umana consentiva, malgrado tutto, — malgrado cioè gli arbitri, la rozzezza, la brutalità dei « capi », la pesantezza, la fatica del lavoro, lo squallore di molti locali — contatti diretti, personali fra lavoratori e datori di lavoro o loro rappresentanti, contatti e rapporti oggi cancellati e impensabili.

In luogo dello scontro diretto, magari duro, autoritario, sopraffattore, ma da uomo ad uomo del passato, il lavoratore si trova oggi di fronte all'imposizione di norme, di disposizioni, di procedure organizzative, fredde ed impersonali, improntate ad una lucida razionalità, cui ognuno, anche coloro che le hanno emanate, deve sottostare e piegarsi.

Appare arduo in questa situazione riuscire a risalire la catena delle responsabilità, individuare e scoprire chi detiene in effetti il potere, rendendo per tal modo impossibile di invocare eccezioni o strappi a favore del singolo, alle regole che hanno irretito tutto il sistema.

Ancora una volta non vorremmo dare l'impressione con queste osservazioni di rimpiangere il « buon tempo antico » e di considerare preferibile l'allora dominante atteggiamento dispotico della direzione dell'azienda attraverso dei « capi » incolti nei confronti dei lavoratori, alla situazione odierna cui l'organizzazione scientifica

del lavoro ha dato un aspetto inconfondibile: la fredda asettica ragione ha rimpiazzato rapporti viscerali, emotivi, imprevedibili.

Né tanto meno possiamo rimpiangere un atteggiamento paternalistico spesso ammantato di ipocrita concoscenza del datore di lavoro. Nessuno, infatti, potrebbe rimettere in discussione la superiorità morale che deriva dall'instaurare fra le parti rapporti improntati a criteri obiettivi, fondati sul rispetto dei reciproci diritti e doveri.

La razionalità che è alla base dei metodi e delle tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro, dovrebbe essere solida garanzia di questo rispetto. Tuttavia, saremmo perplessi, se non profondamente preoccupati ove in nome della razionalità da una parte e dello stimolo al progresso suscitato dalla conflittualità dall'altra, si andasse sostituendo al rapporto autoritario del passato la mancanza di ogni rapporto umano diretto; se si giungesse alla carenza di ogni comunicazione reciproca e si instaurasse di conseguenza in officina un clima decisamente astioso ed ostile in cui i contatti fra le parti siano di fatto inesistenti o solo freddamente mediati.

Si contribuirebbe con ciò ad aggravare quella incomunicabilità tra gli uomini, perfino tra quelli accomunati dal perseguire uno stesso obiettivo, cui si può far risalire buona parte del malessere, del disagio morale, che investe oggi questa nostra società, anche al di là e fuori del mondo del lavoro.

D'altra parte e per contro — e non si intende fare una difesa d'ufficio dei metodi e delle tecniche su cui poggia l'organizzazione scientifica del lavoro — è facile rilevare che questi metodi e queste tecniche nella loro

impostazione logica, essendo basate sulla osservazione e sulla sperimentazione, non possono venire giudicate appoggiandosi a considerazioni emotive o a ipotetici e discutibili valori morali.

Al più si potrà discutere sulla natura e sulla qualità che, degli uni e degli altri, sanno fare gli uomini.

È indubbio che errori e malafede palesi hanno giustificato molte volte imputazioni ed accuse mosse ai metodi ed alle tecniche, mentre la responsabilità avrebbe dovuto essere attribuita a coloro — datori di lavoro o esperti — che li hanno applicati. Non vogliamo dilungarci a ripetere come con l'organizzazione scientifica del lavoro si sono eliminati arbitri e metodi di gestione personalistici, che senza di essa il sistema industriale, il quale ha assunto in pochi decenni dimensioni colossali, non avrebbe potuto svilupparsi e reggersi; che la migliore utilizzazione delle risorse disponibili costituisce una necessità inderogabile per l'umanità in espansione; che oltre a contribuire a migliorare le condizioni di lavoro della mano d'opera — e sia pure in vista di una maggiore efficienza globale del sistema — essa ha esercitato anche un'azione formatrice non trascurabile di quella, in quanto la nuova più razionale mentalità che ha permeato l'ambiente dell'officina, l'assimilazione dei criteri su cui si basa l'organizzazione, le metodologie che si impiegano hanno suscitato una influenza rilevante sulle forze di lavoro.

L'impiego delle tecniche di organizzazione scientifica del lavoro, tecniche fondate sulla logica e su una metodologia razionale, sono state sinora uno strumento possente di formazione sul lavoro, formazione oggi tanto auspicata e mitizzata, ma della quale non è facile scor-

gere in pratica molti altri contributi di portata equivalente.

5. *Tristezza e gioia del lavoro.*

Tuttavia assai più importante del rivangare il passato appare l'esame del ruolo che potrà giuocare in futuro l'organizzazione scientifica del lavoro, tenendo conto che la società ed il sistema industriale sono caratterizzati da una rapidità di evoluzione senza precedenti. Forse, e malgrado tutto, nella nostra rievocazione del tempo passato sono affiorati dei cenni nostalgici, idealizzando e mitizzando una condizione operaia vagamente arcadica, per le ipotetiche virtù di una vita di lavoro ancora artigianale o prossima a questa. Una condizione in cui l'operaio, assai più interessato di oggi al lavoro cui era adibito, si suppose vi si sentisse notevolmente impegnato e responsabilizzato. La soddisfazione se non il piacere che, malgrado condizioni materiali spesso avverse, gliene derivano, potevano riempire la sua esistenza più di quanto non avvenga oggi. La sua condizione si avvicina infatti a quella dell'artigiano o dell'artista, che costituiscono alcuni fra i pochi lavoratori privilegiati cui lo svolgimento delle proprie attività riempie la vita in un appagamento completo delle aspirazioni e vocazioni.

Oggi i risentimenti contro l'azienda, di cui si è detto sopra, la scontentezza permanente della mano d'opera che vi opera e che la induce a perseguire rivendicazioni sostanzialmente materiali, non giovano indubbiamente a rendere attraente e gradevole la vita del lavoratore.

Il lavoro costituisce una parte fondamentale nella

vita dell'uomo. Esso comporta lo svolgimento di attività intellettuali o fisiche; non è concepibile che queste possano mancare o venir meno senza che l'individuo perisca veramente in senso spirituale. L'esercizio di tali attività differenzia l'uomo vivo e vivace da chi è spento, apatico, inerte, escludendosi dall'esistenza e dalla società. Da un siffatto esercizio e da esso solo derivano all'uomo le gioie ed i piaceri più veri e profondi, nell'arco, breve o lungo, del suo iter sulla terra.

L'esercizio delle varie attività possibili nel passato ed oggi ha consentito e consente alla nostra società di creare e di svilupparsi, in una più o meno armonica distribuzione di compiti e di funzioni. La loro esecuzione comporta che ogni individuo svolga il compito che ha liberamente scelto o che gli è stato assegnato dalle circostanze. In realtà occorre riconoscere che nel mondo attuale le possibilità di scelte autonome sono molto scarse e che la più gran parte dei lavoratori si piega ad accettare incarichi non congeniali, pur di assicurarsi l'esistenza. Onde dar vita ad un sistema sociale più accettabile e gratificante per tutti i suoi membri, si dovrebbe trovare il modo di consentire ad ogni individuo di svolgere un tipo di attività consono alle proprie vocazioni, naturali o indotte attraverso particolari stimoli. Problema invero tutt'altro che semplice, dato soprattutto che le vocazioni non sono facili da accertare da parte di altri e neppure da riconoscere in se stessi. Problema ben arduo anche perché numerose mansioni, pur indispensabili per il funzionamento ordinato e civile della società, non saprebbero trovare facilmente degli amatori.

Bisogna peraltro riconoscere che sia nel passato che

nel presente è mancato ogni serio tentativo di assegnare a ciascuno, o di favorire in modo esplicito lo sforzo di far corrispondere i compiti e le mansioni di ogni individuo, consoni ai suoi gusti, ai suoi interessi, alle sue propensioni.

Ove si aggiunga che sul lavoro pesa la maledizione biblica è facile comprendere come le attività lavorative siano concepite da sempre e dovunque come fatica e pena, espiazione di colpe proprie o degli antenati, esigenza imposta dalla necessità di guadagnare « col sudore della fronte » quanto è necessario per vivere o per sopravvivere.

Di qui le richieste dei lavoratori di ridurre al minimo il tempo da destinare ad attività più o meno imposte da esigenze sociali, di farsi pagare sempre meglio gli sforzi relativi, sí da poter destinare alle mitiche attività del « tempo libero » una quantità di tempo e di mezzi sempre più rilevante.

Per inciso non si può nascondere il dubbio ed il timore che quando il tempo da occupare in svaghi e distrazioni sarà più cospicuo di adesso, la scelta delle attività relative risulterà sempre più ardua, anche per la difficoltà rilevabile in un gran numero di esseri umani di avere chiare ed obiettive nozioni sui propri gusti e preferenze effettive. Inoltre affinché tutti possano fruire delle attività del « tempo libero » secondo una equa giustizia distributiva sarà indispensabile che anche queste vengano organizzate razionalmente, sia pure diversificandole in modo da rispondere alle ipotizzate esigenze di pochi modelli di individui dal profilo e dalle caratteristiche ideali, corrispondenti alla media di determinati gruppi o corpi sociali, secondo quanto cre-

deranno di accertare studiosi ed esperti specializzati.

È legittimo, pertanto, il dubbio che a questo punto le attività del « tempo libero » diventeranno altrettanto, se non più alienanti, di quelle lavorative.

Si osservi che nella società moderna prevale il lavoro associato, con la convergenza degli sforzi — della mano e dell'ingegno — di più lavoratori verso determinati obiettivi. È doveroso riconoscere che ciò impone vengano fissate alcune norme o forme di disciplina che finiscono coll'assimilare il lavoro ad una situazione di « non libertà », di costrizione, e perfino, come si è detto sopra, di subordinazione, più che ad individui fisici, a leggi ed a regole coercitive cui nessuno può sottrarsi. In queste strutture che irretiscono il sistema industriale e sociale, l'interesse di ciascuno allo svolgimento del proprio compito, tende ad offuscarsi ed a smorzarsi in contrasto con ideologie astratte che ipotizzano, nel difendersi della coscienza di lavorare per la comunità, un impegno ed un entusiasmo più accentuati.

Si è accennato al dubbio che l'individuo sia capace di identificare e di scegliere da solo la propria vocazione. Probabilmente sono rari i casi in cui questa sia innata a priori e si manifesti in modo esplicito; più spesso essa viene stimolata e suscitata da agenti e da influenze esteriori. La funzione formativa che inizia dalla culla e che prosegue quanto meno durante tutto l'iter scolastico dovrebbe essere tale da consentire ai giovani di scoprire sé stessi, sí da orientarsi culturalmente e professionalmente. Essa dovrebbe consistere nell'insegnare a trovare gusto ed interesse, gioia e piacere nell'esplicare alcune attività operative specifiche; attività che assecondino doti, caratteristiche, capa-

cità naturali congenite, ed a favorirne lo sviluppo. La frattura oggi esistente fra periodo scolastico e periodo lavorativo è illogica ed innaturale. È ovvio che in una società meglio organizzata le attività formative o di perfezionamento della formazione da svolgere in gran parte sul lavoro e, di conseguenza, gli sforzi tesi al trovare giustificazione, gusto ed interesse per il proprio compito, dovrebbero essere perseguiti in modo continuo o ricorrente durante tutta l'esistenza dell'uomo.

Chi si occupa di applicare negli stabilimenti e nelle officine i metodi e le tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro, esercita, come si è accennato, ed in modo più o meno esplicito anche un'azione formativa. È lecito auspicare che gli addetti a queste funzioni nello svolgimento del proprio ruolo si adoperino e si sforzino di dare o di restituire ai lavoratori la gioia ed il piacere che il lavoro stesso può e deve offrire, o che comunque inseriscano una tale condizione nell'espletare il proprio compito.

È ovvio che essi soli non potrebbero ottenere molti successi, né percorrere molta strada, ove contemporaneamente sia i datori di lavoro, poco inclini a dir vero all'introduzione di nuovi vincoli alle attività loro specifiche, sia i sindacati, impegnati in rivendicazioni prevalentemente materiali, non si sforzeranno di assecondare una tendenza siffatta. Essi dovrebbero, pertanto, cercare di rispondere ad una esigenza il cui sapore idealistico, se non illuministico, potrebbe incontrare lo scetticismo di chi, in nome del « solido realismo », non riesce a vedere molto al di là di interessi immediati. Lo scetticismo, poi, potrebbe velarsi di diffidenza e sospetto in chi vedesse nel proposito di dare o di restituire gioia

e piacere allo svolgimento delle attività dell'individuo e del lavoratore un comodo soporifero inteso a smorzare l'aggressività dei lavoratori, ad indebolirne il potere conflittuale, a favorire i datori di lavoro nello sfruttamento del proletariato.

Sarebbe, pertanto, doloroso che, per evitare un pericolo in parte forse reale, le forze di lavoro attraverso i sindacati respingessero una possibile allettante meta ideale cui tendere, e scegliessero che la maledizione biblica si perpetuasse a proprie spese. Sarebbe veramente paradossale vedere schierati da una stessa parte i datori di lavoro, i sindacati e la chiesa nell'impedire che l'uomo capovolgesse l'atteggiamento oggi prevalente nei confronti dell'esercizio delle proprie attività, e non accettasse, nel suo ruolo di « homo faber », di rivestirlo di soddisfazione e di gioia.

6. *Aspetto dinamico del mestiere e della professione.*

L'opinione pubblica, la scuola, i sindacati sono abituati a considerare il compito del lavoratore come qualcosa di rigido e di permanente. Gli studiosi che hanno esaminato i rapporti fra scuola e professione sono inclini a racchiudere le mansioni in schemi precisi, secondo classificazioni più o meno dettagliate e capillari. In effetti compiti e mansioni, mestieri e categorie professionali sono mutevoli, in quanto sottoposti ad una dinamica, incessante evoluzione. Esaminiamo a prova di ciò come avviene in genere sul lavoro e non solo in officina, l'assunzione di un nuovo compito da parte di un lavoratore, sia esso manuale o intellettuale. Una nuova mansione nel mestiere o nella professione, sia all'atto

del primo inserimento, sia come risultato di una promozione o di una rotazione nell'incarico affidato, comporta uno sforzo. Il lavoratore deve, infatti, esaminare e studiare una situazione nuova, che lo porta a chiarire ed a comprendere un insieme di aspetti e di circostanze inizialmente oscure e confuse per lui, e spesso non solo per lui. A poco a poco in presenza di un quadro mano a mano più preciso e più soddisfacente egli si pone in grado di scegliere le metodologie esecutive più acconce e di padroneggiare i mezzi tecnici con cui svolgere l'incarico, in una successione di perfezionamenti graduali. In questo processo le nozioni tecnico-professionali giuocano un ruolo che non è esclusivo e spesso neppure prevalente; si può forse affermare che disporre di conoscenze è una condizione necessaria ma non sufficiente. Un processo di tale natura assorbe tempi diversi a seconda si tratti di eseguire un lavoro generico non qualificato, o di svolgere una funzione di alto livello o di vasto contenuto tecnico culturale, che comporti notevoli responsabilità; ma nelle sue grandi linee esso presenta aspetti comuni in tutti i casi.

Il tempo necessario per portare a termine un tale ciclo dipenderà da numerosi fattori: l'impiego di chi vi si accinge, l'interesse non solo materiale che esso suscita in lui, in virtù dell'atteggiamento del datore di lavoro o dei quadri a ciò addetti, e ovviamente la sua preparazione metodologica e professionale e l'esperienza acquisita.

Durante tale periodo e finché il lavoratore sarà impegnato nello sforzo di padroneggiare il meccanismo o la situazione affidatagli, le sue facoltà intellettuali verranno stimulate ed attivate, ed è verosimile che egli

ritragga da ciò soddisfazioni interiori molto prossime ad un vero piacere dello spirito.

L'eccitazione del superare le difficoltà, in emulazione magari con sé stesso, di raggiungere una meta definita lo portano a dimenticare la fatica fisica o intellettuale cui si deve sottoporre. Fase, dunque, feconda questa nella vita dell'individuo e tanto più stimolante, quanto più risulteranno favorevoli le condizioni dell'ambiente in cui essa si svolge.

Al termine di un tale ciclo tuttavia finisce col subentrare la « routine » e l'abitudine. Il lavoratore riesce ormai a risolvere con facilità e disinvoltura i problemi che gli si presentano giorno per giorno, valendosi di quei mezzi e di quei metodi che, per essere ormai codificati, non gli offrono più il piacere della novità e della sorpresa; non richiedendogli ormai più uno sforzo intellettuale, l'incombenza da assolvere gli apparirà noiosa e monotona.

Noia e monotonia proverranno, infatti, dal dovere applicare ormai pedestremente quelle norme e quelle procedure che il lavoratore stesso ha proposto e istituito all'inizio, nella sua fase pionieristica. Norme e procedure lo tengono ormai prigioniero e ne vincolano ogni ulteriore libertà di intervento.

Nel momento in cui l'individuo si può adagiare pigramente sui risultati ottenuti, egli diventa facilmente statico e conservatore; egli è portato a difendere l'opera compiuta, tende a respingere ogni possibile ulteriore innovazione, in una parola, egli invecchia spiritualmente. A questo punto, lo sforzo di strapparla dalla mansione che egli pur padroneggia ormai con sicurezza, e di ributtarlo nella mischia in mezzo a nuove difficoltà, il costrin-

gerlo ad una rinnovata fatica, affidandogli la risoluzione di nuovi problemi, potrà forse non essergli molto gradito, almeno come prima reazione. Tuttavia, traumatizzandolo e obbligandolo a cimentarsi in un nuovo sforzo, si stimoleranno in lui nuovi interessi, se ne favorirà il ringiovanimento della mente, a tutto vantaggio della sua individualità come uomo, e dell'azienda o della società, che ne riceveranno un impulso positivo.

Il timore di sacrificare, con il cambiamento e la rotazione frequente degli incarichi, l'esperienza acquisita dall'individuo attraverso una specializzazione esasperata da una prolungata permanenza nello stesso posto di lavoro non trova molte giustificazioni. L'esperienza non è un bagaglio tangibile di nozioni, di informazioni, di tecniche che implicano manualità, destrezza, abilità di agire in modo quasi autonomo di fronte alle circostanze — del resto mutevoli —, ma essa deve essere considerata come una componente della formazione generale e professionale del lavoratore, sublimazione delle vicende di lavoro vissute, che gli consenta il trasferimento e l'utilizzazione di quanto ha veramente assimilato, in altri settori di attività.

Una tale filosofia del cambiamento, di un frequente alternarsi di mansioni nella vita dell'uomo va intesa ed applicata con giudizio. Essa, infatti, esige che il cambiamento si accompagni ad un processo di formazione continua. Questa deve aiutare ciascuno a studiare e ad interpretare da un punto di vista generalizzato e teorico i risultati dell'esperienza. Per tal modo il lavoratore allargherà a poco a poco la sua visione delle cose e del comportamento umano, migliorando l'atteggiamento del proprio spirito nei confronti della società e del mondo.

Non può sfuggire il ruolo che queste considerazioni affidano ai processi di educazione permanente di cui tanto si parla senza spesso uscire dai propositi velleitari. Affinché tutto ciò possa realizzarsi, occorre che lo studio e le attività di formazione non appaiano più come un « sacrificio ». Sarebbe paradossale che tale termine restasse affibbiato a queste attività dello spirito, all'atto stesso in cui si auspica di restituire la gioia alle attività lavorative attraverso un più spiccato esercizio dell'intelletto.

7. Ristrutturazione del lavoro.

Le mansioni più semplici dell'operaio, che non offrono il destro ad apporti innovatori da parte di questo, come ad esempio i lavori da compiere sulle catene di montaggio, esigono che si compiano frequenti rotazioni nell'incarico onde salvaguardare l'integrità intellettuale degli individui addetti, quanto meno di quelli più evoluti. Il ritmo delle rotazioni cui assoggettarlo è da rapportare alla maturazione che l'addetto stesso ha raggiunto attraverso l'esperienza da una parte e l'educazione permanente in cui si è impegnato, dall'altra.

Oltre alla rotazione delle mansioni ricordiamo gli esperimenti condotti dalla Philips olandese e da altre aziende in U.S.A. ed in Europa, per modificare e migliorare il « modo di produrre ». Essi tendono ad escogitare nuovi procedimenti tecnici con i quali favorire una maggiore partecipazione delle facoltà intellettuali dei lavoratori al lavoro, stimolando in loro nuovi interessi. Una tale forma di partecipazione presenta aspetti assai più concreti e validi di altri accorgimenti, fra cui vogliamo

citare la demagogica quanto eludente presenza dei lavoratori nei consigli d'amministrazione delle società. L'arricchimento, l'ampliamento delle mansioni, la ristrutturazione del lavoro attraverso la fusione di più funzioni, considerate in passato antitetiche fra loro, costituiscono indubbiamente altrettanti tentativi, degni di attenzione e di sviluppo. I metodi e le tecniche dell'organizzazione scientifica del lavoro si dimostrano uno strumento prezioso ed insostituibile per il successo di questi tentativi.

E ciò anche se si dovranno abbandonare per strada alcuni principi e criteri che sembravano incontrovertibili. Citiamo fra questi il tabù di non forzare la natura dell'uomo affidando ad uno stesso individuo due o più incarichi apparentemente antitetici ed in contrapposizione fra loro: ad esempio, produrre e controllare il prodotto, agire e verificare i risultati ottenuti; quale ancora rinunciare all'ipotetico aumento di efficienza con una parcelizzazione estrema delle operazioni e da una specializzazione spinta, ottenuta peraltro a scapito dell'integrità delle facoltà intellettuali.

Non si tratta di smentire o di sconfessare con questo l'esperienza accumulata e verificata in oltre 50 anni di applicazione dei principi dell'organizzazione scientifica del lavoro, ma di superare i limiti cui si era giunti sinora e che alienando il lavoratore dal suo lavoro riduceva di fatto, attraverso effetti secondari, l'efficienza globale del sistema. Restituendo al lavoro un interesse pregnante e stimolante, riscoprendo la gioia che esso può dare — non lasciandola cioè prerogativa esclusiva dell'artista, dell'artigiano, di qualche libero professionista —, si potrebbe contribuire a migliorare la condi-

zione umana sulla terra e ad aumentarne la produttività globale, imperativo categorico questo di fronte all'esplosione demografica, all'esaurimento delle risorse, alla miseria del terzo mondo, all'accumularsi dei sottoprodotti nocivi dello sviluppo della tecnologia.

Si osservi ancora come lo sviluppo dell'automazione richiede attrezzature e macchine sempre più ingegnose e complesse, per affrontare le quali sono necessarie imprese e forze di lavoro molto qualificate.

Al tempo stesso, generalizzandosi ed ampliandosi la richiesta di processi automatizzati, la produzione dei congegni necessari verrà semplificata e standardizzata, sì da portare progressivamente ad una « dequalificazione » non solo degli operatori che li devono costruire, ma addirittura di quella dell'ambiente aziendale stesso che li fornisce.

Ritroviamo in questa constatazione un nuovo esempio di quell'incessante travaglio di perpetua trasformazione che coinvolge uomini ed imprese umane: affrontare problemi nuovi ed arditi, risolverli togliendo loro oscurità ed incertezze, per poi razionalizzarli, semplificarli e svuotarli di ogni originalità, freschezza ed interesse. La tendenza ad impiegare le facoltà dell'ingegno verso mete più alte, porterà uomini, aziende, se non i paesi più sviluppati, ad abbandonare in mani temporaneamente meno qualificate, le conquiste di ieri, per essere così « soi-disant » liberi di dedicarsi alla soluzione di problemi più audaci, più difficili.

Ne risulta una nuova sfida ai lavoratori minacciati da un singolare aspetto del progresso tecnologico, e cioè non tanto la minaccia di perdere l'impiego, quanto di vedersene trasformare fra le mani le caratteristiche, sì

da rendere sterili ed inutili gli sforzi fatti per imparare a svolgerlo con competenza.

In questa dinamica evoluzione non vi è posto per la pigrizia, per il tranquillo adagiarsi sulle posizioni acquisite. La formazione continua diventa una esigenza essenziale e non possiamo trascurare il ruolo che vi debbono giuocare i metodi e le tecniche di una razionale organizzazione del lavoro, benché siano da considerare essi stessi come fattori principali del processo di continua dequalificazione e svuotamento professionale degli incarichi e delle mansioni.

In questo quadro, ai sindacati spetta un compito di grande responsabilità, non nel senso di opporsi alle evoluzioni del mondo del lavoro, alle tecniche che vi vengono impiegate ed alle conseguenze che ne derivano nel breve tempo, ma in quello di inserirsi nel sistema, di comprenderlo e di interpretarne certe esigenze, certe mete ideali, magari lontane, assai più importanti, per migliorare la condizione operaia, di conquiste materiali immediate spesso sterili e vanificantisi nel tempo lungo.

Forse il quadro così tratteggiato, e che suggerisce più o meno direttamente vecchi e nuovi ruoli oltre che ai cultori ed agli esperti dell'organizzazione scientifica del lavoro, ai sindacati, può apparire eccessivamente fantasioso ed utopistico. Esso trascura in realtà la effettiva natura umana, la pigrizia, l'avidità, la diffidenza, la doppiezza di cui tanto spesso gli uomini danno prove manifeste, la riluttanza agli sforzi impegnativi, ad assumersi responsabilità, a lavorare in gruppo. Si tace altresì il fatto che gli esperimenti in corso e cui si è accennato per « produrre in modo diverso » interessano sinora settori molto ristretti e non hanno avuto quel

successo esplosivo che sembrava potersene attendere.

Soprattutto non possiamo fare a meno di rimpiangere che troppo poco, se non nulla, venga tentato nel mondo per stimolare la gioia del lavoro, per vivificare in tutte le categorie delle forze di lavoro l'interesse ed il gusto a partecipare attivamente e con impegno cosciente alle proprie attività di lavoro. La responsabilità di ciò ricade indubbiamente sui datori di lavoro che non si adoperano in alcun modo — accertamento, stimolo ed adeguamento del lavoro alle vocazioni individuali, apprestamento dei mezzi per la formazione continua sul lavoro, e di quelli per una partecipazione cosciente alle attività di lavoro —, ma ripetiamo non ne sono indenni sia i sindacati che con le loro rivendicazioni tendono ad accentuare gli aspetti più negativi della condizione operaia, né la chiesa che non ha mai sconfessato l'immagine del lavoro offerta da una maledizione di biblica memoria.

GINO MARTINOLI



la contrattazione collettiva in francia: bilancio e prospettive (II)

Problemi e prospettive: 1. Ruolo dei poteri pubblici nei contratti collettivi; 1.1. Ruolo tradizionale dei poteri pubblici; 1.2. Promozione della contrattazione da parte del potere pubblico; 1.3. Il nuovo rapporto tra regolamentazione autoritaria e contrattazione collettiva; 1.4. L'azione del potere pubblico nel settore dell'applicazione dei contratti collettivi: l'estensione. — 2. Ambito e livello della contrattazione; 2.1. La definizione dei settori; 2.2. Livello di contrattazione; 2.3. Una struttura piramidale?; 2.4. Materie trattate ai singoli livelli; 2.5. Il ruolo dell'impresa.

1. RUOLO DEI POTERI PUBBLICI NEI CONTRATTI COLLETTIVI

1.1. *Ruolo tradizionale dei pubblici poteri.*

Secondo lo spirito della legge dell'11 febbraio 1950, il ruolo del potere pubblico era limitato a due obiettivi. Da una parte l'incitamento ai sindacati operai e padronali a negoziare nella prospettiva della conclusione di un accordo per il quale si poteva sperare l'estensione (art. 31 f e 31 h del I Libro del Cod. del Lav.); tale incitamento aveva per obiettivo il superamento della legislazione sociale considerata come una base, come un minimo al di là del quale l'accordo permetteva di migliorare le condizioni dei lavoratori. Dall'altra parte far beneficiare dei vantaggi di un accordo di settore comprendenti le condizioni minime, i lavoratori non coperti dal contratto tramite la procedura di estensione.

Il ruolo del potere pubblico era quindi esterno alla contrattazione stessa.

È stato dunque trascurabile? La determinazione dello SMIG ed ora dello SMIC, la stessa azione legislativa o regolamentare e soprattutto le modifiche apportate alla legislazione esercitano un'influenza, anzi una pressione, sulla contrattazione collettiva e sul contenuto degli accordi; la legge spesso non traduce che lo stato dei rapporti di forza tra le parti in un dato momento. Le innovazioni legislative hanno preparato il terreno alla contrattazione in materia di occupazione e formazione professionale come, all'opposto, il Governo l'ha talvolta frenata, ad esempio in materia salariale. Inoltre la promozione di studi da parte del potere pubblico su certi problemi e la pubblicità data ai loro risultati, per la mensilizzazione in particolare, hanno svolto un ruolo anticipatore.

Ma se lo stimolo alla contrattazione viene più di frequente e più pressantemente da parte del potere pubblico è ancora più notevole che questi paia orientarsi verso una concezione nuova del suo ruolo nella contrattazione integrandovisi maggiormente e ammettendo e incoraggiando una nuova articolazione tra la contrattazione e la regolamentazione autoritaria: lo Stato discende più facilmente dal suo piedistallo per unirsi alle discussioni.

Questa redistribuzione dei ruoli lascia tuttavia insoluto il problema di una migliore strumentazione dei mezzi a disposizione del potere pubblico per accrescere la portata degli accordi conclusi. Promozione, nuova articolazione della contrattazione collettiva e della legge, procedimento di estensione sono i tre punti da esaminare successivamente.

1.2. Promozione della contrattazione da parte del potere pubblico.

L'evoluzione della contrattazione ha indicato che la promozione della medesima si poteva perseguire per vie diverse da quelle stabilite dalla legge, alcune dirette, ma rivolte a finalità di politica sociale, altre indirette, riguardanti varie misure da parte dello Stato con il rischio di una regolamentazione d'autorità, senza dimenticare l'effetto trainante svolto sugli altri settori economici della contrattazione nel settore pubblico.

A. I mezzi diretti di promozione non sono nuovi, ma sembrano uscire dallo stretto limite della convocazione legale, che del resto bisognerebbe rendere più efficace, per inoltrarsi nella via più ampia dell'azione legislativa o della promozione politica.

1) L'attuale legislazione autorizza il Ministro del Lavoro a convocare a livello nazionale (art. 31 f Libro I del Codice del Lavoro) o regionale (art. 31 h) la riunione di una commissione mista composta dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali per la conclusione di un contratto collettivo. Senza imporre alle organizzazioni convocate un obbligo a negoziare la cui opportunità e possibilità sarà esaminata in seguito, si potrebbe pensare a qualche obbligo derivante da questa convocazione. Una penale quale sanzione per la mancata presentazione senza motivo legittimo non avrebbe senso se innanzi tutto non venisse definito un obbligo di risposta alla convocazione. Pertanto si potrebbe ammettere che l'iniziativa del ministro o la richiesta di un'organizzazione rappresentativa sia possibile anche se non riguardi un

contratto estensibile a tutta la categoria ma un contratto collettivo normale ritenuto necessario in un dato settore.

Non è già dato per acquisito dalla dottrina e nella pratica che i contratti conclusi al di fuori di una commissione mista convocata dal Ministro possano essere estesi? Si tratterebbe quindi semplicemente di ammettere il caso inverso.

Ma si può andare anche più in là e suggerire che la richiesta di un'organizzazione rappresentativa obblighi il ministro a convocare la riunione di una commissione mista dato che egli dispone attualmente di un potere discrezionale che gli permette di astenersene almeno al livello nazionale (al livello regionale la formula dell'art. 31 h « *provoque* » sembra imporgli la convocazione se richiesta). Ci si incamminerebbe così verso l'istituzione di una organizzazione permanente di contrattazione; ciò sarebbe augurabile soprattutto nei settori dove l'insufficienza o la dispersione delle strutture sindacali, padronali e operaie, congela la contrattazione. Certo una riunione non significa discussione o tanto meno accordo ma l'esperienza insegna che una convocazione crea imbarazzi a coloro che vogliono sottrarvisi e può comportare una messa in moto del meccanismo di contrattazione. In definitiva si tratterebbe non di un obbligo a negoziare ma a prendere contatti, a incontrarsi.

2) L'evoluzione recente ha sorpassato lo stadio della promozione attraverso la riunione di una commissione mista rilevando una capacità di iniziativa attraverso la legge stessa o l'invito diretto del potere politico.

a) La conclusione di molti grandi accordi interprofessionali di cui si è parlato è venuta a seguito di una serie di iniziative provenienti dalla stessa legge.

A livello di categoria, la creazione nel 1963 di un Fondo Nazionale per l'occupazione con il fine di apportare diversi aiuti ai lavoratori interessati da misure di riconversione ha permesso la stipula dell'accordo dell'industria saccarifera nel 1966 e soprattutto la conclusione della Convenzione sociale della siderurgia lorena del luglio 1967. Vi si trovano in effetti misure concernenti in particolare il pre-pensionamento e i mutamenti interni o concertati che si pongono nell'orientamento dato dalla legge del 1963.

Ugualmente è fuor di dubbio che l'accordo interprofessionale sull'occupazione del 1969 abbia la sua base nell'insieme dei decreti del 1967 relativi all'occupazione e nella legge del 1963 sul Fondo Nazionale per l'occupazione. Ugualmente l'accordo sulla formazione e perfezionamento professionale del luglio 1970 è indissociabile dalla legge del 3 dicembre 1966 relativa alla formazione professionale e da quella del 31 dicembre 1968 relativa alla retribuzione degli apprendisti. Sono ugualmente indicative, sia nell'accordo sulla sicurezza dell'occupazione come nella convenzione della siderurgia lorena, le disposizioni relative all'informazione dei comitati d'impresa chiaramente ispirate dalla legge del 18 giugno 1966 che prevede una tale informazione « in tempo utile » per ogni misura riguardante la riduzione degli effettivi.

Molto più diretto e pressante è evidentemente l'invito a negoziare risultante dal decreto del 1967 sulla

partecipazione dato che in mancanza di un accordo concluso nei termini stabiliti, le due parti vengono penalizzate, l'una con la riduzione del fondo di partecipazione concesso, l'altra con il blocco per 8 anni invece che 5 delle somme distribuite a tale titolo. Senza arrivare alla generalizzazione di un tale procedimento che si pone nel quadro della creazione di un istituto obbligatorio, i risultati permettono di ritenere che per certe materie il legislatore può esercitare un efficace effetto trainante. Spesso queste misure sono state rinforzate dall'azione diretta del potere pubblico.

b) La promozione diretta esercitata dal potere pubblico è un fenomeno se non nuovo tuttavia rimarchevole per le dimensioni raggiunte in questi ultimi anni. La convenzione conclusa nel 1966 tra lo Stato e la Camera sindacale della Siderurgia subordinava la sua applicazione al rispetto delle disposizioni relative ai lavoratori e a tale riguardo faceva rinvio in parecchi punti a discussioni dirette tra imprenditori e sindacati che hanno dato luogo alla Convenzione sociale del luglio 1967. In materia di occupazione, dalla pubblicazione dei decreti del 1967, l'iniziativa del governo è stata esplicita nella lettera del 3 agosto con la quale il Primo Ministro invitava le organizzazioni sindacali a studiare la creazione di Commissioni paritetiche, il miglioramento delle garanzie retributive per i disoccupati, l'istituzione di un periodo di informazione in caso di licenziamento collettivo, l'indennità di disoccupazione parziale, le misure da prendere in caso di fusioni e concentrazioni. Certo la crisi del 1968 non ha influenzato i negoziati terminati nell'accordo del 10 febbraio 1969 e l'effetto della iniziativa

governativa non era stato immediato. Il contrario è avvenuto per la mensilizzazione che non appariva prima del 1968 tra le rivendicazioni sindacali: non c'è da dubitare che la contrattazione sarebbe stata molto più lenta se il Capo dello Stato non avesse contribuito a sensibilizzare l'opinione pubblica e a richiamare l'interesse delle organizzazioni sindacali su questo tema.

Questi mezzi politici di promozione che mantengono la libertà delle organizzazioni sollecitate ricordano il metodo che il governo ha utilizzato nel settore pubblico: come in quest'ultimo l'autonomia delle controparti è essenziale. Pertanto se è comprensibile che il potere pubblico abbia la preoccupazione di non aggravare i rischi inflazionistici è di importanza capitale, se si vuole veramente incoraggiare la contrattazione, usare con circospezione delle misure frenanti a disposizione. La sterilizzazione della mediazione derivante da un certo dirigismo in materia salariale è una lezione da non dimenticare.

B. I mezzi indiretti di promozione della contrattazione non sono da trascurare soprattutto se alcuni potranno essere perfezionati.

a) Gli aiuti concessi dallo Stato a imprese o a categoria possono costituire un incentivo efficace se concessi collegandoli a misure definite e messe in opera come risultato di un accordo collettivo. La procedura impiegata, come si è visto per la siderurgia, ricorda le clausole di certi contratti dello Stato che impongono ai concessionari degli obblighi verso il personale; la novità riguarda in questo caso il rinvio alla contrattazione. Per esempio la necessità di un piano di formazio-

ne professionale per la concessione degli aiuti basati sulla tassa di apprendistato dovrebbe promuovere dei contratti di impresa. Questo metodo potrebbe essere se non sistematicamente generalizzato, almeno più frequentemente impiegato in relazione a sovvenzioni, prestiti, sgravi fiscali concessi dallo Stato a settori o imprese quanto più osservino il principio della libertà di contrattazione.

b) Forse più impegnativo, in quanto più carico di conseguenze concrete immediate, sarebbe un ampliamento del procedimento di estensione dei contratti collettivi. La legge del 1950 autorizzava il Ministero a utilizzare tale procedura solo nello stesso settore in cui il contratto era stato stipulato. La riforma del 1967 ha modificato il ruolo della procedura di estensione, usandola come mezzo di pressione sulle organizzazioni recalcitranti dello stesso settore ma di una zona geografica vicina. Come propone il progetto di riforma della legge del 1950 questa nuova funzione potrebbe utilmente essere svolta in due maniere: da una parte permettendo l'estensione ad un settore geografico non più necessariamente vicino, dall'altra autorizzando il Ministro a operare il trasferimento di un contratto ad un diverso settore professionale. Salvo a migliorare la procedura di estensione con una più precisa definizione dei settori professionali e dei rami di attività si avrebbe così non soltanto una possibilità di applicare una regolamentazione più avanzata ad un settore che sarebbe restato sui limiti legali ma sarebbe una spinta per le organizzazioni recalcitranti a negoziare piuttosto che lasciarsi imporre un contratto « importato ».

Bisognerebbe spingersi oltre dando al potere pubblico il mezzo di regolare in via autoritaria settori particolari non coperti da contrattazione come quelli dove esistono numerosi lavoratori a domicilio, ad esempio l'abbigliamento, ispirandosi ai contratti collettivi conclusi in settori affini dal punto di vista economico e tecnico? O limitarsi a convocare i sindacati ad una riunione di commissione mista e, nel caso sorga un conflitto nel corso dei negoziati, intervenire con una mediazione che se rifiutata comporta una responsabilità per l'organizzazione? È una domanda che bisogna porsi e che interessa in particolare settori frazionati geograficamente e con organizzazioni sindacali divise e deboli.

c) Non bisogna dimenticare tra i mezzi indiretti di promozione della contrattazione l'effetto esercitato sul settore privato dalla contrattazione nel settore pubblico. La volontà del governo e delle direzioni delle grandi imprese pubbliche di permettere l'instaurarsi di una vera contrattazione organizzata articolata e permanente, i risultati positivi ottenuti, in certe imprese, pur nel difficile quadro di una modernizzazione e di una situazione concorrenziale hanno inevitabilmente un valore esemplare ed un effetto di irradiazione verso altri settori di attività. Il perseguimento di questo effetto « a macchia d'olio » diviene una responsabilità del potere pubblico. L'osmosi non può che prodursi all'interno di settori comparabili ed omogenei, da ciò deriva una ulteriore ragione di definire nel settore privato dei grandi gruppi che permettano un insieme comparabile per la contrattazione.

Al di là dell'effetto promozionale, il ruolo del potere pubblico in relazione alla contrattazione collettiva ha

registrato una trasformazione probabilmente più profonda in seguito alla quale è lecito domandarsi se non si apra una redistribuzione dei ruoli fra lo Stato, il padronato e le organizzazioni dei lavoratori.

1.3. *Il nuovo rapporto tra regolamentazione autoritaria e contrattazione collettiva*¹

I recenti contratti, professionali e interprofessionali, rimettono in causa il tradizionale concetto di contrattazione collettiva. Da semplice strumento per il progresso della condizione operaia che garantisce ai lavoratori un trattamento più favorevole di quello previsto dalla legge, sembra divenire un modo di determinazione della utilizzazione dei mezzi concreti offerti dal potere pubblico, una sorta di complemento del testo d'applicazione della legge, forse anche un sostituto di questa, infine un mezzo di mettere in questione il sistema e di aprire la via alle riforme. Se questa tendenza dovesse essere confermata, si creerebbe un nuovo tipo di rapporto tra le parti sociali e lo Stato che non sarebbe più esterno alla contrattazione ma diverrebbe un attore responsabile.

A) È notevole che in certi contratti sia di settore che interprofessionali uno dei punti dell'accordo riguarda la determinazione delle modalità con le quali le parti si serviranno degli strumenti messi a disposizione dalla legge. Nella convenzione sociale della siderurgia lorena,

¹ Tutto questo paragrafo è preso dall'articolo di Y. Delamotte, *Les tendances récentes de la négociation collective en France*, *Revue Internationale du Travail* 1971.

molte clausole (indennità di declassamento, indennità speciale di pre-pensionamento) rilevano che i negozianti hanno cercato di trarre vantaggio da tutti i possibili aiuti offerti dal Fondo Nazionale per l'occupazione (o della CECA). Ugualmente l'accordo interprofessionale sull'occupazione del 1969 si richiama minuziosamente ai mezzi di formazione e indennità stabilite dal potere pubblico. Sempre al livello interprofessionale le condizioni alle quali sia i lavoratori colpiti da un licenziamento collettivo, sia quelli in servizio potranno beneficiare di un'indennità durante i corsi, mostrano che la stessa preoccupazione di utilizzare i mezzi messi a disposizione dal potere pubblico ha guidato i negozianti dell'accordo sulla formazione professionale. L'articolazione di questi diversi accordi con le leggi del 1963 (F.N.E.) del 1966 (F.P.) e 1968 (remunerazione degli apprendisti) prevede che la massima parte dell'opera di formazione venga svolta nei Centri convenzionati con lo Stato e che le retribuzioni si intendano calcolate in relazione agli aiuti statali.

Questa volontà di utilizzare mezzi dello Stato si accompagna a volte alla preoccupazione di indurre il governo a precisare i suoi progetti ed impegni così come è avvenuto durante le discussioni di preparazione dell'accordo sull'occupazione del 1969, sospese per avere chiarimenti da parte del Ministro sulle condizioni di remunerazione dei corsi e degli interventi del Fondo Nazionale per l'occupazione, allegando poi all'accordo le indicazioni fornite.

B) Ma c'è di più: la connessione fra disposizioni di legge e contrattazione collettiva diviene più serrata

quando quest'ultima gioca effettivamente il ruolo di mezzo d'applicazione della prima. Tale è il caso dell'accordo sulla formazione professionale del luglio 1970 che precisa le condizioni di domanda e di ottenimento delle autorizzazioni ad assentarsi per seguire un corso quando la legge del 3 dicembre 1966 si limitava a stabilire il principio del diritto ad un permesso rinviato per le modalità di applicazione ad un decreto che non è mai stato emanato.² In effetti il contratto sostituisce il decreto di applicazione. Il governo lungi dal sentirsi esaurato sembra aver approvato ed anche incoraggiato questa iniziativa sotto la specie di una delegazione tacita di potere.

C) Al di là di questa stretta connessione, i due più recenti accordi interprofessionali sulla formazione professionale e sulla mensilizzazione iniziano un processo di maggiore portata in quanto la contrattazione collettiva diviene un mezzo per rimettere in questione il sistema vigente e per aprire la strada alle riforme. Il primo accordo riguarda una sistemazione delle disposizioni riguardanti la frequenza ai corsi professionali in un senso che precisa e preconizza una riforma del sistema di finanziamento della formazione professionale. La dichiarazione comune sulla mensilizzazione del 20 aprile 1970 ha precisato la necessità di ricercare una soluzione globale al problema dell'assenza per maternità e il protocollo d'accordo del 2 luglio ha stabilito i mutamenti necessari nelle disposizioni legali che sono stati poi recepiti dal governo con un decreto del gennaio 1971.

² Si veda il citato articolo di Y. Delamotte.

Testo di applicazione di una legge o impegno anticipato ad applicare riforme proposte, la contrattazione collettiva appare come un mezzo per promuovere, a livello di esecuzione o di formulazione di norme, una politica fondata sul consenso degli interessati e non imposta dall'esterno.³

Una nuova dialettica si stabilisce così tra regolamentazione statale e contrattazione collettiva, basata su un riconoscimento da parte degli organi statali del ruolo delle organizzazioni sindacali rappresentative come atto a determinare le condizioni di applicazione della legge e anche a prepararne modifiche e miglioramenti.

Questa nuova tendenza, i cui aspetti positivi appaiono difficilmente valutabili, si è manifestata soltanto nel quadro nazionale interprofessionale. Dovrebbe estendersi ai diversi settori? Potrebbe trovare una veste formale con una espressa delega alla contrattazione collettiva di determinare le condizioni di applicazione della legge? La contrattazione farebbe a volte apparire le insufficienze della legge e consentirebbe indicazioni che accelererebbero il progresso. Ma non deve essere trascurato il rischio della tentazione di sottrarre al legislatore una parte dei suoi compiti.

1.4. L'azione del potere pubblico nel settore dell'applicazione dei contratti collettivi: l'estensione.

Nata come mezzo per far beneficiare dei vantaggi di un contratto collettivo i lavoratori dello stesso settore non coperti da tale contratto, l'estensione è divenuta,

³ Si veda il citato articolo di Y. Delamotte.

come si è detto in precedenza, un mezzo di pressione sulle organizzazioni sindacali di una zona vicina dopo che l'ordinanza del 27 settembre 1967 ha permesso al Ministro di estendere il campo di applicazione territoriale di un contratto.

Sarebbe necessario migliorare ulteriormente questa nuova possibilità autorizzando l'estensione a un altro settore professionale privo di contratto. È inutile ritornare su questo problema che interessa principalmente i mezzi di promozione della contrattazione. Ma l'efficacia di questo mezzo d'applicazione di un contratto collettivo resta nell'ambito del suo regime giuridico. Lo si è visto quando il Consiglio di Stato, contrariamente all'opinione dominante in dottrina ha posto nel 1962 come condizione per l'estensione la firma di tutte le organizzazioni più rappresentative; di conseguenza in certi settori, come nell'industria chimica, il Ministro non ha proceduto ad alcuna estensione fino a quando l'ordinanza del 1967 non ha soppresso tale condizione sostituendola con il diritto di opposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative non firmatarie. Una semplificazione e abbreviazione della procedura di estensione sarebbe auspicabile, vanno riesaminati soprattutto i seguenti punti:

a) Il ministro ha il potere di escludere dall'estensione alcune clausole dell'accordo a condizione di non snaturarlo. Questo limite lascia tuttavia la possibilità di apportare sensibili mutamenti all'accordo. Non sarebbe meglio affidare alle organizzazioni firmatarie questo compito con la precisazione da parte del Ministro che l'estensione sarebbe possibile solo apportando alcune modifiche?

b) La condizione di rappresentatività delle organizzazioni firmatarie o dal 1967 di quelle contrarie alla procedura di estensione meriterebbe di essere precisata. Si tratta di un aspetto particolare di un problema più generale trattato in seguito, ma per quanto riguarda l'estensione bisognerebbe che l'apprezzamento della rappresentatività sia fondata non solamente sul criterio del numero di aderenti al sindacato ma anche su dati che ne confermino il significato come l'indipendenza delle organizzazioni, l'assenza di favoritismo a loro vantaggio e l'ammontare delle quote sindacali.

c) Legato a questo problema è quello delle condizioni e degli effetti dell'adesione all'accordo. Il meccanismo attuale permette a un'organizzazione non rappresentativa di esercitare dal momento dell'adesione gli stessi diritti delle altre (partecipazione ad ulteriori negoziati, diritto di denuncia dell'accordo). La giurisprudenza ha confermato che vi è identità a questo riguardo tra l'originaria conclusione e la successiva adesione. Ma ciò può finire per conferire l'apparenza di rappresentatività e l'intervento di queste organizzazioni non realmente rappresentative rischia talvolta di paralizzare o ipotecare la contrattazione. Pertanto il Consiglio economico e sociale ha proposto di riservare la firma dei contratti (e dunque l'adesione) ai sindacati rappresentativi.

2. AMBITO E LIVELLO DELLA CONTRATTAZIONE

2.1. *Definizione dei settori.*

La definizione di un settore o di una categoria ai fini contrattuali è ben lungi dall'essere esplicita e chiara. La suddivisione dei settori rileva evidentemente il più totale empirismo: sembra impossibile trovare una logica comune ed è difficile non concludere che sia stata frutto di casualità.

Anche nei settori più importanti: cosa giustifica che l'edilizia e i lavori pubblici siano rappresentati da federazioni padronali distinte sul piano nazionale ma spesso confuse regionalmente? Perché sono stati riuniti in una stessa unità di contrattazione: la siderurgia, la meccanica, i cantieri navali, l'industria automobilistica e l'aerospaziale, l'elettronica ecc.? L'argomento più generalmente addotto è quello dell'unità del mercato del lavoro, ma perché considerarlo più importante dell'unità del prodotto o della tecnica impiegata?

Persistendo su questa strada si giungerebbe a un sindacalismo e a una contrattazione di mestiere che frazionerebbe i settori industriali: è d'altra parte quello che avviene nel settore tessile dove gli addetti alla manutenzione hanno lo stesso contratto dei metalmeccanici. Ma la tendenza non è generale e i lavoratori delle automobili non si dividono come in Inghilterra in una ventina di unità di contrattazione. Il vasto raggruppamento della metallurgia è spiegabile più attraverso la storia di un'organizzazione padronale forte ed efficace che ha riunito un vasto impero industriale che attraverso l'applicazione di un criterio ben definito.

All'opposto a volte si rinviene un estremo frazionamento. Curiosamente nell'ampio insieme del settore metalmeccanico si distinguono dei piccoli settori: l'industria dei giocattoli ha un proprio contratto collettivo nazionale ed anche le automobili per bambini, i prodotti per il camping e la riparazione delle macchine agricole. Si tratta di piccole industrie (la più grande non impiega che diecimila persone) ma in un settore pur importante come quello dell'abbigliamento, il frazionamento costituisce la regola. Accanto ai due gruppi della confezione civile e della confezione amministrativa e militare esiste una miriade di unità di contrattazione: citiamo a caso tulle, merletti e trine, due contratti per la modisteria, bretelle e cinture, bottoni, la macerazione del lino, camiceria su misura. Ed esistono anche delle lacune nelle maglie di questa fitta rete di contratti: tra il contratto dei guanti di pelle e quello dei guanti di maglia manca il contratto del guanto di tessuto.

Non è sorprendente che la costituzione di unità di contrattazione, particolarmente nei vecchi mestieri, con una solida tradizione artigianale sia avvenuta in considerazione di affinità e tradizioni ma c'è da domandarsi se tali tradizioni mantengano ancora il loro significato. L'estrema dispersione della contrattazione non nuoce alla sua serietà? Un contratto collettivo oggi non può più essere la trascrizione delle tradizioni di mestiere (comprese quelle che fissano un giusto salario). La contrattazione dovrà in certi casi essere riesaminata e le fusioni e concentrazioni saranno giustificate.

Sono questi residui arcaici che spiegano una dispersione altrettanto marcata nel settore del commercio o nel settore alimentare? Il frazionamento è in parte

dovuto anche lì alla tradizione ma non è certo il caso dell'industria dei gelati, attiva e in piena espansione o del commercio su vasta scala. Ci si domanda in certi casi se al di là di usi o particolarismi la dispersione delle camere padronali ha un'altra funzione, quella di essere un comodo paravento amministrativo tra imprenditore e lavoratori.

Nei settori più importanti esistono altri problemi di suddivisione: in genere la tendenza a creare vasti raggruppamenti a fini sociali (quando le organizzazioni professionali per evidenti ragioni economiche hanno un'ampiezza minore). Così l'Unione delle industrie tessili tratta alla stessa maniera i problemi sociali del settore della lana, del cotone o delle fibre tessili artificiali (almeno per la tessitura). La distinzione è regionale non per settori. Si è già parlato del caso della metallurgia. Ben inteso, nulla a priori permette di decidere sulla bontà del metodo ma almeno si può sottolineare che questo metodo esclude ogni stretto legame fra contrattazione sociale e politica economica. Per adattare una convenzione sociale al livello professionale, la siderurgia lorena ha dovuto fare a sé, come già faceva prima più discretamente. Certo non è solo questo l'obiettivo da perseguire ma importa prendere coscienza della stretta interdipendenza tra finalità della contrattazione e suddivisione dei settori.

La scelta per i settori più importanti potrà essere lasciata alla loro responsabilità. Ma per gli altri e particolarmente per i più deboli, non si potrebbe pensare ad una procedura secondo cui le parti si mettano d'accordo sulla migliore unità di contrattazione? Procedura paritetica perché nella tradizione francese non sarebbe visto

di buon occhio un organismo pubblico del tipo National Labor Relations Board come negli Stati Uniti, a carattere interprofessionale per non essere troppo legata alle tradizioni settoriali, non obbligatoria ma limitata a ben documentate prese di posizioni la cui pubblicità sarebbe sufficiente per assicurare una certa autorità.

2.2. Livello di contrattazione.

Ma il problema piú grave e comunque il piú attuale non riguarda i settori ma il livello di contrattazione.

Sarebbe ben difficile al giorno d'oggi assumere una posizione dogmatica a tale riguardo. Sia da parte imprenditoriale che da parte dei lavoratori le soluzioni sono diverse: l'U.I.M.M. difende la contrattazione regionale (molto fermamente per le retribuzioni), l'Unione delle industrie chimiche ha accettato la contrattazione nazionale e importanti imprese hanno, almeno in certi momenti, posto molte speranze sul contratto aziendale. Ugualmente i sindacati dei lavoratori spesso auspicano degli accordi dei quali ravvisano i limiti ed i pericoli, ricercano piú spesso la contrattazione nazionale rifiutando di veder sparire il livello regionale; ricorrono comunque alla contrattazione regionale, in tutti i settori dove ciò è possibile quando la contrattazione nazionale sembra bloccata. In queste scelte intervengono diversi fattori: una difficile situazione economica o la debolezza dell'organizzazione spinge i sindacati alla ricerca di un contratto nazionale. Al contrario penuria di mano d'opera e una forte organizzazione portano al contratto aziendale. La struttura del settore può essere determinante: un'attività molto dispersa non può essere regolata che da te-

sti di tipo regolamentare: che significato avrebbe un accordo d'impresa per i lavoratori a domicilio? La centralizzazione permette di garantire un minimo che pu  essere migliorato caso per caso.

Bisogna dunque scetticamente concludere che l'azione dei sindacati si riassume in una strategia occasionale temperata dalle diverse situazioni congiunturali? Anche se ci    vero, non si vede perch  i sindacati non dovrebbero utilizzare tutte le strade aperte e cos  probabilmente si spiega il successo degli accordi d'impresa del 1955, ma permangono diversi problemi: si pu  stabilire un ordine tra i diversi livelli e coordinarli? Si pu  determinare una divisione di competenze trattando certe questioni di preferenza a specifici livelli? Ci sono ragioni per pensare che stia mutando l'importanza dei diversi livelli di contrattazione?

2.3. *Una struttura piramidale?*

Al primo problema si pu  dare una soluzione giuridica. Si tratta del concetto, introdotto dall'U.I.M.M., dell'accordo perfetto « cio  obbligatorio come tale per le imprese senza bisogno di essere completato o modificato a livello di contrattazione di settore »⁴ in contrapposizione all'accordo « imperfetto » che permette ulteriori negoziati. Cos  si evitano « le offerte successive

⁴ La frase riguarda in questo caso un accordo interprofessionale. Citazione tratta dall'*Année m tallurgique*, 1968, p. 94. La citazione e l'importanza della distinzione   messa in luce da F. Sellier, *L' volution des n gociations collectives dans la Sid rurgie et la M tallurgie en France (1950-1969)*, in *Droit social.*, sett.-ott. 1970, pp. 12-13.

dei negoziatori cioè una serie di contrattazione dal livello intercategoriale all'impresa che permette ogni volta di riproporre tutti i problemi. In una forma più flessibile si può ritenere che secondo il padronato l'accordo perfetto non esclude ogni contratto d'impresa a patto che i sindacati al momento della conclusione si impegnino moralmente a non utilizzare lo sciopero come mezzo di pressione nel corso di ulteriori negoziati.

Diversamente, nell'esperienza italiana si distingue la contrattazione articolata (i contratti ai diversi livelli sono interdipendenti, hanno la stessa durata e una validità collegata) e la contrattazione integrativa che prevede modifiche o aggiunte.

Ma l'esperienza sembra dimostrare che malgrado tutte le precauzioni prese (clausole di rinvio che indicano in modo limitativo le materie che possono essere oggetto di riesame, clausole di riapertura che permettono la stessa operazione durante la durata del primo contratto), la bella sistemazione giuridica è stata travolta. « Le organizzazioni sindacali non intendevano — e non intendono affatto — ammettere la limitazione dell'oggetto e del momento della contrattazione ai diversi livelli e specialmente a livello d'impresa ».⁵

C'è anche che non è facile precisare la competenza che spetta a ciascun livello. Anche nel caso di un accordo « perfetto » ci può essere posto, in molti casi, per un adattamento locale (particolarmente per una riduzione retribuita dell'orario di lavoro). Ma dove si arresta il

⁵ F. Sellier, *Les transformation de la négociation collective et de l'organisation syndicale en Italie*, in *Sociologie du Travail*, n. 2, 1971. Abbiamo basato su quest'articolo l'analisi precedente.

puro e semplice adattamento e dove comincia l'innovazione?

Da una parte i problemi di adattamento devono essere risolti riportandosi all'istanza negoziatrice per interpretare l'accordo o meglio correggerlo. D'altra parte l'adattamento al livello inferiore pu  essere innovatore (e a volte lo deve essere per risultare convincente). In altri termini la differenza non   di funzioni ma di grado. E lo stesso ragionamento applicabile alle relazioni tra il livello interprofessionale e settoriale vale ugualmente per il livello nazionale e regionale o per i rapporti tra quest'ultimi e l'impresa.

  naturale e legittimo cercare di « mettere un poco d'ordine e conseguentemente efficacia in tutta questa questione. Ma la soluzione non sembra prossima... ». Se abbiamo tre livelli di contrattazione, i rapporti tra di loro non sono n  correttamente n  solidamente stabiliti ».⁶ Pu  essere ragionevole per il momento ritenere che il miglior modo per evitare successive fasi sia il rigore e la chiarezza della contrattazione: se si ha la convinzione di aver trattato a fondo un argomento ad un certo livello   meno probabile che la questione venga presto riaperta ad un ulteriore livello di contrattazione. E i datori di lavoro avranno meno ragioni per riservarsi concessioni per il turno successivo.

2.4. *Materie trattate ai singoli livelli.*

Almeno in certi casi il problema non si pone. L'accordo sull'indennit  complementare di maternit  per gli

⁶ F. Ceyrac, *L'evolution des relations sociales en France dans les dix années   venir*, in *Dirigeant*, octobre 1970, p. 38.

operai non poteva essere negoziato che al livello interprofessionale ed è difficile immaginare che potesse dar luogo a successivi livelli di contrattazione. Si tratta di un accordo « perfetto » per natura il cui livello si impone in piena evidenza. La mensilizzazione, data la differenziazione delle situazioni nei diversi settori industriali, non poteva costituire oggetto a livello interprofessionale che di una dichiarazione di principio: il punto di partenza per un accordo era il settore (piuttosto si poteva essere in dubbio fra settore o impresa).⁷

Se si deve trattare la contrattazione del sistema dei premi o i ritmi di lavoro la sede appropriata è l'azienda: l'eccessiva complessità di una regolamentazione generale riserva i particolari al regolamento interno (che è discusso se non negoziato).

Ma a parte la materia riguardante la « sicurezza sociale » (integrazioni alla pensione, disoccupazione) e quella riguardante le condizioni dirette di lavoro, restano parecchi argomenti di incerta attribuzione. Senza gli incontri di Grenelle, il C.N.P.F. avrebbe ritenuto utile conoscere i problemi dell'occupazione? Si sarebbe negoziata per settore la riduzione dell'orario di lavoro? Era necessaria la discussione al vertice della formazione professionale? Bisogna riconoscere che in quei casi la scelta è stata casuale (sia che si tratti della crisi che ha aperto il dibattito o di problemi interni alle controparti negoziali).

La regolamentazione delle retribuzioni è naturalmente l'argomento più delicato.

⁷ La raccomandazione n. 10 del rapporto degli esperti prevedeva degli accordi quadro applicati tramite contrattazione aziendale.

Una discussione interprofessionale su tale materia non è avvenuta che in caso di particolare crisi (l'accordo Matignon o gli incontri di Grenelle) e lo statuto del C.N.P.F. l'esclude.⁸ Per il resto sono possibili tutte le soluzioni: discussione sull'incremento dei salari di fatto (in percentuale e in assoluto) nel settore (tessile, chimico) o nell'impresa; fissazione dei minimi di settore molto prossimi ai salari di fatto (su scala nazionale nel settore del libro, regionale in certi dipartimenti per il settore edile); fissazione di minimi molto bassi ma accompagnati da garanzie retributive prossime ai salari reali, infine semplice fissazione dei minimi regionali o nazionali. Il caso limite è da un lato quello delle imprese nazionalizzate dove la contrattazione determina l'esatto ammontare delle retribuzioni e dall'altro il settore metallurgico della regione parigina dove si registra il più elevato differenziale (nei settori dove esiste contrattazione) fra i minimi retributivi e i salari di fatto.

Quasi sempre, comunque, è l'impresa che determina i salari di fatto. Spesso questa decisione è giuridicamente unilaterale anche se spesso è il risultato di pressioni e di contrattazioni ufficiose. La conseguenza è dunque di sottrarre alla contrattazione uno degli aspetti più importanti del contratto di lavoro.

D'altra parte le organizzazioni professionali e in particolare le organizzazioni sindacali ne risultano indebolite nella misura in cui la contrattazione è sminuita. La legge del 1946 sui contratti collettivi è fallita perché

⁸ Tale esclusione è stata mantenuta nella riforma dell'autunno del 1969 che ha tuttavia esteso la competenza ad altre materie per la definizione di una politica sociale.

non permetteva la discussione delle retribuzioni. L'applicazione della legge del 1950 evita la discussione sui salari di fatto; è dunque sorprendente che i lavoratori si attendano poco dalla contrattazione sui salari e che si sentano mediocrementemente interessati alla contrattazione e poco impegnati dall'accordo?

D'altra parte anche qui si è rotto il legame tra contrattazione e realtà economica. Che significato ha il calcolo economico quando nessuno può misurare con esattezza il costo reale di un aumento dei minimi? E quando nessuno può dire il costo totale di un accordo? O meglio i rappresentanti del padronato che dispongano di buone statistiche sulle retribuzioni (che riguardino non soltanto i valori medi ma anche la distribuzione dei valori) possono stimarlo ma perché meravigliarsi se le organizzazioni sindacali che dovrebbero credere al loro interlocutore sulla parola non cercano di affrontare l'argomento?

Infine il meccanismo creato che è stato definito « uno slittamento istituzionalizzato » dei salari ha probabilmente degli effetti inflazionistici.⁹ È purtroppo vero, piuttosto, che il continuo aumento dei prezzi determina uno sfasamento fra i minimi retributivi e i salari reali, tra il negoziato e il consentito.¹⁰

Se dei mutamenti sono in corso, sono ancora irrilevanti: una migliore informazione per certi settori, dove si diffonde la conoscenza sulle retribuzioni; un muta-

⁹ Tutti sanno che le cause dell'inflazione sono numerose che non sono tutte interne alla nostra economia e che il ruolo primario dell'incremento dei salari non è stato dimostrato.

¹⁰ È vero che nessun sistema per quanto ne sappiamo riesce ad evitare lo slittamento dei salari ed effetti inflazionistici.

mento della politica del governo che dopo aver per lungo tempo pesato sulla contrattazione sembra aver ricavato dalla scorsa esperienza che quel metodo non serve a controllare i salari di fatto ma al contrario provoca l'accumulazione di risentimenti pronti ad esplodere (come si è potuto constatare nel 1968). Il caso piú interessante è certamente quello delle imprese nazionalizzate dove da due anni la contrattazione sui salari è stata sbloccata. È vero che si tratta di un esempio limite per la dimensione delle imprese interessate e anche perché in tal caso impresa e settore coincidono. È probabile che avrà piú influenza per le clausole di scala mobile che per la contrattazione dei salari reali.

2.5. Il ruolo dell'impresa.

Ci sono buone ragioni per ritenere che l'equilibrio del sistema di relazioni industriali stia mutando: passano in primo piano i problemi dell'impresa.

Numerosi fatti lo provano. Nei paesi dell'europa occidentale, indipendentemente dalle ideologie e dalle strutture sindacali sono apparse dovunque le medesime preoccupazioni: il controllo dei salari di fatto e delle condizioni di lavoro (i ritmi, le mansioni, l'orario, i premi, le norme disciplinari e l'esercizio dell'autorità). Dovunque sono apparsi movimenti a livello di impresa, azienda o officina, a volte sotto forma di scioperi selvaggi di rivolta contro l'ordine stabilito a volte di azioni locali sostenute dai sindacati. Così è avvenuto in Francia nel 1968, nell'autunno caldo italiano del 1969 e nell'Inghilterra del 1969 e 1970 dove la diga del *wage restraint* (controlli salariali) è stata demolita dalla piú

grande ondata di scioperi selvaggi dopo il movimento degli *stop stewarts* (poi dopo il mutamento politico dei sindacati, scioperi sotto la loro direzione). In maniera meno grave ciò è avvenuto anche in Belgio, Olanda, Germania e Svezia.¹¹ Quali che siano le differenze nei vari casi, esistono delle caratteristiche comuni: due tendenze di fondo le spiegano.

Mano a mano che diminuisce la miseria e l'insicurezza un numero crescente di lavoratori non si contenta più di trovare nel lavoro un mezzo di sopravvivenza e per far fronte alle necessità più impellenti. L'elevamento dei mezzi provoca un'espansione nei bisogni e il soddisfacimento dei bisogni primari ne mette altri in primo piano. Ne derivano accresciute esigenze salariali per soddisfare tali bisogni e appaiono nuove aspirazioni nel lavoro, le aspirazioni alle *aménités*.¹²

Inoltre si è accresciuta la possibilità di farsi sentire da parte dei lavoratori: il potere si è spostato verso le fabbriche.¹³ Ciò per molte ragioni: la politica del pieno impiego ha accresciuto la sicurezza dei lavoratori e questi ne hanno preso coscienza; l'evoluzione tecnologica rende molte imprese più vulnerabili all'azione di gruppi ristretti (ma anche le politiche di gestione come

¹¹ Siamo debitori di preziose informazioni alle comunicazioni presentate al colloquio organizzato da G. Spitaels al Collège d'Europe di Bruges (25-27 marzo 1971) che saranno pubblicate sotto il titolo: *La crise des relations industrielles en Europe*, nel 1971.

¹² L'espressione è di B. de Vouvenel. Bisogna tuttavia notare che in certi casi si tratta di una reazione ad un deterioramento delle condizioni di vita (si veda il problema dei trasporti).

¹³ La frase e l'analisi seguente è tratta dalla comunicazione di Phelps Brown all'incontro di Bruges « 1968-1970: *The Break: Spontaneous or Wild cat movements-Great Britain* ».

la riduzione delle scorte); i dirigenti preferiscono il mantenimento della produzione alla difesa dei prezzi agevolati dal contesto inflazionistico. In breve i lavoratori possono usare l'arma dello sciopero con meno rischi e più probabilità di successo anche senza l'appoggio di un movimento più ampio di quello a livello aziendale, di conseguenza il ruolo di coordinazione del sindacato è meno indispensabile.

Se la nuova ripartizione del potere porta a trattare i problemi a livello d'impresa occorre che le controparti sociali abbiano la necessaria organizzazione ma paradossalmente non si trovano tentativi in questo senso.

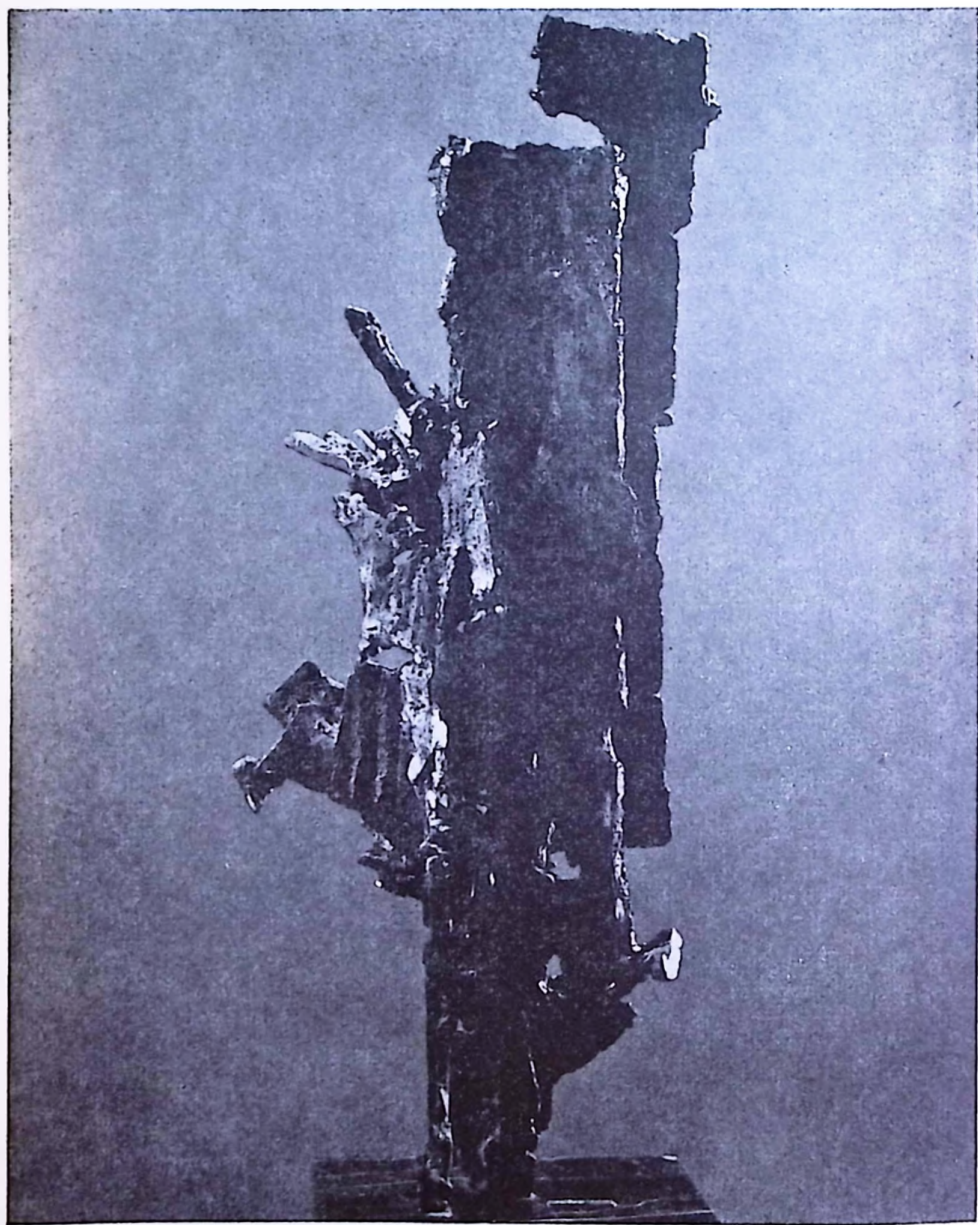
Il numero degli accordi d'impresa registrati presso il Ministero del Lavoro è stato particolarmente basso nel 1968 e se è un poco aumentato nel 1969, il totale resta assai modesto. Gli interessati consultati confermano che non si tratta di una mancanza di registrazione. Gli accordi d'impresa non aumentano. L'ondata del 1955 è rapidamente rifluita e non si nota alcun nuovo movimento. Sebbene tutte le organizzazioni sindacali abbiano approvato al Consiglio economico e sociale le modifiche alla legge del 1950 che doveva favorire l'accordo d'azienda o d'impresa, la pratica sembra ben lontana dalle posizioni di principio.

Si verifica tuttavia una diversa formulazione: nel 1968 molti scioperi hanno avuto termine con una contrattazione d'impresa ed un accordo pur mancando le condizioni giuridiche per definirlo un vero contratto aziendale. Ed è ciò che frequentemente capita: a livello di impresa si svolgono dei negoziati e sono raggiunti degli accordi ma spesso tali accordi riguardano un solo oggetto: retribuzioni, orario di lavoro, turni e spesso

rivestono una forma ufficiosa: in un caso si tratta di una modifica di un regolamento interno discussa con il comitato d'impresa, in un altro di una semplice consultazione dello stesso comitato, oppure di una risposta della direzione ai delegati del personale o anche soltanto di una decisione della direzione presentata come tale ma preceduta da un accordo verbale e da un implicito consenso; a volte si firmano i risultati di un incontro. Ci manca una visione sistematica di tali procedure e delle materie trattate ma è evidente l'importanza della frequenza di questi accordi parziali e relative contrattazioni.

Tale tendenza può essere considerata positiva e negativa nello stesso tempo. Positiva perché è la prova di una vitalità della contrattazione, di una flessibilità che permette di sperare in innovazioni (che sarebbe particolarmente utile studiare dal vivo); negativa in quanto la soluzione di un problema così importante è relegata per il momento al margine del nostro sistema di relazioni industriali dove non ha ancora trovato un posto chiaro e riconosciuto. Ne parleremo ancora nelle conclusioni.

GERARD ADAM
JEAN-DANIEL REYNAUD
JEAN-MAURICE VERDIER



Aldo Caron, *Evolvente*, cm. 48×18×10, 1970, bronzo.



relazioni industriali

le relazioni contrattuali in italia

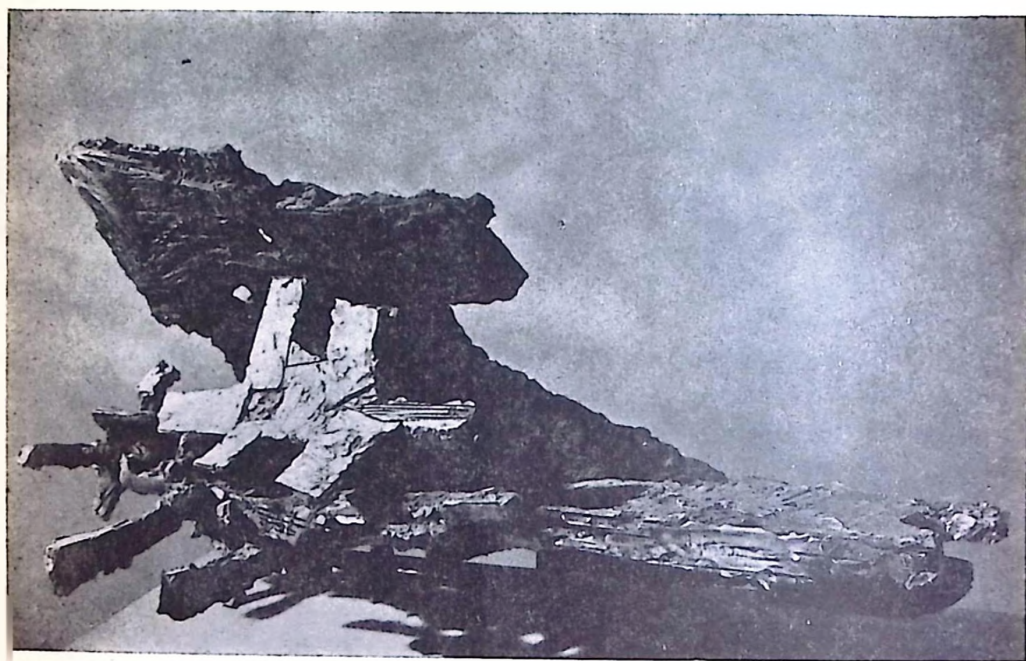
A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Contrattazione nazionale (giugno-luglio 1972).*

- 1.1. Aspetti generali e prospettive della contrattazione nazionale.
- 1.2. I rinnovi del mese di giugno.
- 1.3. I principali contenuti dei rinnovi.
 - 1.3.1. Aumento salariale e garanzia del salario.
 - 1.3.2. Orario di lavoro.
 - 1.3.3. Classificazione del personale.
 - 1.3.4. Trattamento di malattia e infortunio e ferie.
 - 1.3.5. Organizzazione del lavoro.
 - 1.3.6. Diritti sindacali.

2. *Contrattazione aziendale (giugno-luglio 1972).*

- 2.1. Aspetti generali della contrattazione aziendale.
- 2.2. I più importanti accordi aziendali.



Aldo Caron, *Momento del Fenomeno*.

1. Contrattazione nazionale (giugno-luglio 1972)

1.1. *Aspetti generali e prospettive della contrattazione nazionale.*

Nel periodo preferiale, sono stati rinnovati diversi contratti (lattiero caseari, idrominerali, acque e bevande gassate) e sono state definitivamente concluse alcune vertenze (petrolieri, conserve vegetali e aviazione civile) che si trascinavano da diversi mesi.

Nel complesso però si è confermato il carattere quanto mai teso dei rapporti contrattuali. Infatti non si prevedono le conclusioni per il rinnovo dei braccianti e salariati agricoli per le aziende inquadrare nella Confagricoltura; è ancora aperto il rinnovo dei telefonici, per i quali la SIP ha rifiutato quasi in blocco la proposta di mediazione ministeriale; per i chimici si è avuto appena un primo incontro e, sostanzialmente, le trattative non si sono ancora aperte, nonostante azioni di sciopero e manifestazioni di pressione della categoria; per il settore dello zucchero, alla presentazione della piattaforma della categoria l'Assozucchero ha rifiutato perfino di stabilire la data del primo incontro; per il settore delle costruzioni e per i lapidei sono in atto tentativi delle Associazioni imprenditoriali di dilazionare l'inizio delle trattative, donde un primo sciopero di 24 ore proclamato per il 20 luglio dalle categorie interessate.

Le difficoltà dei rinnovi contrattuali sono collegate all'atteggiamento delle organizzazioni imprenditoriali pubbliche e private, le quali basandosi sulle difficoltà economiche tendono a drammatizzare le vertenze contrattuali per recuperare gli equilibri e la situazione precedente all'ultimo ciclo di rinnovi, per limitare quanto meno la contrattazione articolata e l'azione sindacale a livello di fabbrica e di azienda, ma ridiscendono anche

dalla situazione economica e sociale generale, nella quale sono mancati efficaci interventi dei pubblici poteri anche nei casi più urgenti. Per questo ad esempio lo sciopero generale dell'edilizia del 20 luglio per rimuovere il rifiuto dell'Ance e dell'Intersind ad iniziare concrete trattative per il rinnovo è diretto anche a sostenere il programma di rilancio dell'occupazione nell'industria delle costruzioni recentemente elaborato dalle federazioni di categoria. Una generale ripresa dell'intero settore viene considerata necessaria per un avanzato rinnovo del contratto nazionale di lavoro. Appare ugualmente collegata con la necessità e l'urgenza di interventi pubblici nuovi nella politica agricola e dell'emanazione di alcune riforme legislative (piena parità di trattamento previdenziale e assistenziale dei lavoratori della terra con i lavoratori degli altri settori, istituzione della cassa integrazione guadagni anche in agricoltura) la vertenza dei braccianti e salariati agricoli. L'istituzione della cassa integrazione guadagni, in particolare, potrebbe forse portare ad una intesa per la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro degli avventizi e salariati, richiesta nelle piattaforme, dopo un certo numero di giornate di lavoro. I ritardi del pubblico potere peraltro non spiegano l'atteggiamento di rigida intransigenza fin qui espresso dalla Confagricoltura, che appare avere più motivazioni politiche che economico-sociali, tanto è vero che numerosissime aziende (in particolare in Lombardia e Puglia) pur associate alla Confagricoltura medesima hanno sottoscritto accordi nei termini proposti dai sindacati e già accettati dai piccoli coltivatori, come risulta da alcuni accordi provinciali sottoscritti a Bologna e Ravenna, che realizzano contenuti negati finora con vigore a livello nazionale.

In particolare in questi accordi provinciali è previsto il passaggio al contratto a tempo indeterminato (con possibilità di licenziamento solo per giusta causa o giustificato motivo) per i salariati fissi, gli operai fissi e i

braccianti avventizi che abbiano fatto dal novembre '71 al novembre '72 oltre 180 giornate; l'estensione dei compiti di intervento delle commissioni locali e dei delegati sindacali aziendali sui piani produttivi e occupazionali, l'ampliamento dei diritti sindacali e dei poteri negoziali.

Proprio per l'intreccio esistente tra rinnovi contrattuali, sviluppo economico e riforme sociali, tenuto presente e sottolineato soprattutto (almeno nel periodo più recente) dai sindacati nelle richieste per i rinnovi e nelle loro proposte di riforme, appare nei prossimi mesi assai importante, più del passato in un certo senso, il ruolo del governo chiamato a dare risposte concrete e realmente coerenti con un diverso e migliore sviluppo economico e sociale del paese.

In quest'ultimo periodo sono state definite altre piattaforme contrattuali e presentate alle organizzazioni imprenditoriali, in particolare quella dei lapidei, dei cementieri e del settore calce e gesso, dei manufatti in cemento e dei laterizi, mentre vengono elaborati e approfonditi i contenuti degli altri rinnovi (ad es. bancari, elettrici) di fine anno.

I punti su cui si concentrano le piattaforme del settore delle costruzioni e dei lapidei sono sinteticamente i seguenti:

a) si richiede la trasformazione della retribuzione operaia da oraria a mensile, rapportandone il valore all'orario normale contrattuale e garanzia del salario in tutti i casi di sospensione del lavoro non dipendenti dal lavoratore. La richiesta di aumento dei minimi contrattuali è di L. 18.000 per tutte le categorie;¹

b) *classificazione*: inquadramento unico operai-intermedi-impiegati con più ridotto numero di qualifiche

¹ Anche gli edili, nel mettere a punto la loro piattaforma hanno stabilito in L. 18.000 mensili la richiesta salariale.

(6-7 livelli retributivi) e nuova struttura della scala parametrica con intersecazione dei valori retributivi degli attuali operai e intermedi con quelli degli impiegati;

c) *parità normativa*; piena parificazione per il trattamento di malattia e infortunio: diritto alla conservazione del posto per 12 mesi e fino a guarigione clinica rispettivamente per malattia e infortunio, garanzia del 100% con le necessarie integrazioni dei trattamenti previdenziali per tutto il periodo; miglioramento delle ferie e della indennità per una graduale parificazione degli istituti. I lapidei hanno chiesto per l'indennità d'anzianità l'estensione per tutti i lavoratori del trattamento per gli impiegati;

d) *orario di lavoro*: si punta alla realizzazione effettiva delle 40 ore settimanali in 5 giorni lavorativi, con abolizione delle deroghe, eccezioni e recuperi, al controllo dello straordinario ad opera dei Consigli di fabbrica, alle pause retribuite per i turnisti (nel settore cementieri/manufatti in cemento e laterizi);

e) *diritti e strutture del sindacato in azienda*: viene chiesto riconoscimento in tutte le aziende indipendentemente dal numero degli addetti del consiglio di fabbrica quale agente contrattuale per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro e miglioramenti nella tutela, nei permessi e nel diritto di assemblea. Per i lapidei si prevede che, considerata la frammentarietà del settore, la contrattazione integrativa possa svolgersi territorialmente;

f) *adeguamenti delle norme contrattuali*: viene posta l'esigenza di revisione del testo contrattuale e delle norme in contrasto con le acquisizioni in tema di parità normativa e con le nuove norme contrattuali e principi di legge più recenti in particolare per quanto attiene alle norme disciplinari.

Come può vedersi si tratta di richieste che puntano molto su aspetti normativi significativi, che sottolineano

l'obiettivo della parità normativa per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro.

1.2. I rinnovi del mese di giugno.

I più recenti rinnovi nazionali stipulati nel mese di giugno, hanno nel complesso segnato per le categorie interessate (tutte del settore alimentare a parte aviazione civile e petrolieri privati) positive modifiche economiche e normative che possono costituire utili punti di riferimento per le altre scadenze. La situazione economica produttiva si presenta diversa da settore a settore e ciò non può non avere il suo peso nel confronto contrattuale; questi rinnovi, però, in generale dimostrano che anche se non facile è possibile definire i rinnovi, anche in tempi relativamente brevi e comunque evitando ipotesi di carenze contrattuali, purché non si dramatizzino strumentalmente le scadenze contrattuali.

Abbiamo già dato conto nel precedente numero di questa rivista dell'ipotesi di accordo per il settore petrolifero privato, ipotesi divenuta ora definitiva con la ratifica delle parti; ci soffermiamo ora maggiormente sul gruppo di contratti del settore alimentare rinnovati di recente.

Il settore alimentare che quest'anno doveva rinnovare i suoi numerosi contratti ha quasi completato la tornata di rinnovi di quest'anno (tra i più importanti, ancora da rinnovare vi sono ancora il contratto degli zuccherieri scaduto il 30 ottobre 1971) realizzando risultati omogenei a quelli in precedenza ottenuti negli altri settori dell'industria alimentare (dolciari, carni, vini e aceti ecc.) che, secondo il giudizio delle federazioni sindacali di categoria, confermano le linee fondamentali delle piattaforme contrattuali creando nuove e più avanzate prospettive per la contrattazione articolata.

Gli accordi sono stati raggiunti dopo lunghi scontri in cui agli scioperi dei lavoratori si sono contrapposti

da parte aziendale tentativi di sospensione e licenziamenti ed in diversi casi l'offerta di accordi aziendali (in particolare nelle conserve vegetali).

La durata degli accordi stipulati è di 30 mesi per gli alimentaristi, 33 mesi per i petrolieri privati, 31 mesi per l'aviazione civile.

1.3. I principali contenuti dei rinnovi.

Ci sembra utile riportare per punti gli aspetti economici e normativi presenti nelle discipline contrattuali più recenti.

1.3.1. Aumento salariale e garanzia del salario.

Gli aumenti salariali stabiliti in cifra mensile uguale per tutte le qualifiche, si aggirano sulla media di 18.000 lire (18.000 petrolieri, 19.000 lattiero-caseari, acque e bevande gassate, 16.000 conserve vegetali, 15.000 idro-minerali, 20.000 dipendenti Alitalia). Per il settore delle acque e bevande gassate e per l'aviazione civile va notato che il miglioramento dei minimi contrattuali è stato graduato nel tempo: L. 15.000 dal 1° luglio 1972 e L. 4.000 dal 1° gennaio 1974 per le bevande gassate e L. 15.000 mensili dal 1° febbraio 1972 e L. 5.000 dal 1° gennaio 1974 per l'aviazione civile.

Una sorta di articolazione degli oneri è stata stabilita anche per i petrolieri privati se pure in forma del tutto peculiare, in ragione delle caratteristiche del settore (poche aziende grandi) che lo distinguono nettamente da altri settori, per cui il contratto nazionale si presenta come una sorta di contratto pluriaziendale. È stato cioè stabilito che le trattative relative agli accordi aziendali che verranno stipulati nell'ambito della contrattazione articolata prevista nella « premessa » del contratto « saranno condotte in modo che gli accordi stessi abbiano decorrenza dal 1° aprile 1973; e tali accordi saranno validi fino al rinnovo del presente contratto ». Questa

previsione significa in pratica che in tali aziende si prevede un ulteriore aumento economico (come appunto i premi previsti nella premessa) scaglionato nel tempo. Si comprende in questo senso anche l'intesa per cui le parti firmatarie del contratto nazionale « in caso di difficoltà sorte nel corso delle trattative integrative aziendali, ad iniziativa delle parti o di una sola di esse,... interpongono i loro buoni uffici allo scopo di agevolare, per quanto possibile, una favorevole conclusione dei contratti stessi entro la prevista data del 1° aprile 1973 ».

Tutti i settori alimentari hanno stabilito la garanzia di parte del salario, limitatamente a 12/13 settimane nell'anno solare, per gli operai nel caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Si comprende l'importanza di questa previsione in un settore che oltre ad essere soggetto a intensi processi di ristrutturazione, come tutte le attività produttive, è in parte caratterizzato dal fenomeno della stagionalità, per cui qualsiasi fermata o rallentamento della produzione ricadeva fin'ora esclusivamente sui lavoratori, salvo i casi di intervento della cassa integrazione.

Infine può osservarsi che in alcuni rinnovi (acque e bevande gassate, idrominerali) sono abolite le differenze retributive esistenti con i lavoratori adulti della stessa qualifica sia per quanto riguarda i minimi contrattuali che per quanto riguarda l'indennità di contingenza.

1.3.2. Orario di lavoro.

L'orario contrattuale di 40 ore settimanali distribuite normalmente in 5 giorni è stato confermato per tutti i rinnovi, realizzandolo là dove ancora non s'era raggiunto (caso delle conserve vegetali che passano da 43 a 41 ore con il 1° giugno 1972 e a 40 ore con il 1° luglio 1973; caso degli operai Alitalia che passano a 40 ore con l'1 febbraio 1973).

Riduzioni d'orario sono state poi realizzate per i lavoratori discontinui che scendono ad orari di 45-50 ore

e in alcuni casi vengono parificati con tutti gli altri.

Tutti i rinnovi prevedono che lo straordinario debba essere eccezionale e limitato, oggetto di contrattazione nell'azienda con le rappresentanze sindacali. Gli alimentaristi per iniziare a rendere più concreti questi limiti hanno fissato una disponibilità annua pro-capite di ore da poter utilizzare oltre l'orario contrattuale (c.d. pacchetto annuo di ore): 190 ore annue per le conserve vegetali, idrominerali, acque e bevande gassate; 130 ore annue per lattiero-caseari. Si tratta di una conquista di principio significativa, che potrà avere in futuro sviluppi più ampi. Sul piano pratico per ora, essa comporta che considerando il massimo legale di 48 ore settimanali come normalmente (salvo in periodi stagionali particolari) non superabile per 4-6 mesi l'orario reale può essere nel corso dell'anno di 48 ore. Se si considera peraltro che « le ore non lavorate per festività nazionali ed infrasettimanali saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario settimanale ed il loro eventuale recupero sarà dettato dal « pacchetto » di ore annuo, si può ritenere che queste norme avranno una incidenza non trascurabile nel difendere i livelli di occupazione e ridurre gli orari di questi settori normalmente ancora assai elevati di fatto; non potendovi essere un efficace controllo, anche per l'obsolescenza della legge sull'orario del lavoro che risale al 1923 e prevede come straordinario solo il superamento delle 48 ore settimanali.

Un limite massimo di ore utilizzabili per straordinario viene previsto anche dal rinnovo dei petrolieri privati: 200 ore annue individuali fino al 31 ottobre 1972; 150 ore annue individuali fino al 31 ottobre 1973; 100 ore annue individuali fino al 31 ottobre 1974 oltre quest'ultima data si ribadisce il carattere di assoluta eccezionalità dello straordinario, giustificabile solo per necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea. « Al di là di tali casi, eventuali ipotesi di lavoro straordinario formeranno oggetto di accordo tra

le parti direttamente interessate, e garantirà in ogni caso la libera determinazione della volontà del lavoratore ». Quest'ultimo punto si presenta come innovativo perché di regola, lo straordinario ha ancora carattere obbligatorio.

1.3.3. Classificazione del personale.

Gli ultimi rinnovi degli alimentaristi prevedono immediatamente un inquadramento unico del personale su 7 categorie (in precedenza erano 12) fatta 100 la ex 3^a operai; successivamente si prevede che a partire dalla metà del '73 l'inquadramento sarà definito contrattualmente in sede aziendale sulla base di declaratorie e profili minimi definiti nell'accordo di rinnovo. Per agevolare questo tipo di trattativa piuttosto complessa si prevede il ricorso alle organizzazioni sindacali a livello provinciale per le controversie di carattere interpretativo.

Così come per i petrolieri e i rinnovi più recenti si generalizza l'acquisizione della classificazione unica dei lavoratori, in un numero ristretto di qualifiche, senza distinzione tra operai e impiegati, con un ampio potere di intervento dei consigli di fabbrica nell'attuare gli inquadramenti aziendali.

Per i dipendenti dell'Alitalia sono stati introdotti una serie di miglioramenti della classificazione, che garantiscono una carriera professionale ai lavoratori tramite passaggi in alcuni casi per anzianità nel grado, normalmente per esami e concorsi interni. Vengono anche stabilite alcune perequazioni tra posizioni diverse tra sede e sede relativamente a stessi livelli.

1.3.4. Trattamento di malattia e Infortunio e ferie.

Importanti miglioramenti in tutti i rinnovi alimentari sono stati definiti nel trattamento di malattia e infortunio, realizzando quasi la completa parità di trattamento tra gli operai e gli impiegati. Per il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene estesa a tutti

i lavoratori la normativa degli impiegati e si stabilisce che essa sia di 6 mesi fino a 5 anni di anzianità, di 12 mesi oltre 5 anni di anzianità. Il trattamento economico nel periodo di malattia per gli operai consiste nella integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAM fino al raggiungimento del 100% della retribuzione normale netta dal 1° al 180° giorno. Per i periodi di malattia successivi al 180° giorno (in cui cessa l'intervento dell'INAM) vi è un'ulteriore erogazione per gli operai con oltre sei anni di anzianità consistente nel 50% della retribuzione normale netta per 4 mesi.

Va notato che per gli operai è prevista per le malattie di durata fino a 14 giorni una franchigia per i primi 7 giorni, cioè in questi casi il lavoratore gode del solo trattamento INAM (50% della retribuzione media globale giornaliera percepita nel mese precedente).

Nel caso di infortunio la tutela è più completa: conservazione del posto fino a guarigione clinica e integrazione dell'indennità temporanea erogata dall'INAIL fino a realizzare il 100% della retribuzione normale netta del primo giorno di infortunio purché vi sia il riconoscimento dell'infortunio da parte dell'INAIL.

Una normativa per tutti i lavoratori è stabilita per le ferie: 30 giorni calendario a prescindere dalla qualifica e dal grado di anzianità nell'azienda. In alcuni casi si prevede che in un primo periodo lo scaglionamento di ferie sia di 25-28 giorni. Sono fatte salve le norme di miglior favore (non più di 30 giorni continuativi di ferie), già acquisite dal personale alla data di decorrenza dei contratti e che matureranno entro un certo periodo prefissato.

Nei contratti sembra farsi strada l'idea dello scaglionamento delle ferie, da molte parti indicato come mezzo necessario per una più economica ed efficiente utilizzazione dei nostri servizi turistici. Si prevede infatti che la distribuzione delle ferie, da concordare all'inizio dell'anno in sede aziendale, debba garantire il godimento

di due periodi rispettivamente di almeno due e una settimana.

Per i petrolieri privati va rilevata la piena parità realizzata per tutti gli istituti normativi tra operai e impiegati.

1.3.5. Organizzazione del lavoro.

Su questo tema oltre a quanto stabilito in materia di orario e di classificazione che riguarda ovviamente l'organizzazione del lavoro, possono ricordarsi i poteri di controllo dell'ambiente di lavoro precisati in tutti i rinnovi. I rinnovi degli alimentaristi prevedono per le strutture sindacali di fabbrica la facoltà (previo avviso alle direzioni generali) di accertamento, di analisi e di controllo delle condizioni ambientali di lavoro. A tal fine possono avvalersi di esperti e tecnici di loro fiducia scelti tra istituti universitari, ENPI, INAIL, servizi igienico sanitari degli enti locali, istituto superiore di sanità, istituto nazionale conserve alimentari oppure appartenenti ad altri enti specializzati scelti di comune accordo con la direzione aziendale; mentre viene senz'altro istituito il registro dei dati ambientali (in cui vengono annotati i risultati delle varie rilevazioni) viene rinviata alla contrattazione aziendale la definizione di altri strumenti (ad es. registro dei dati biostatistici e libretti personali) come l'individuazione degli interventi necessari a salvaguardare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

In tema di appalto va ricordata ancora una volta per il suo significato innovativo, la graduale e progressiva eliminazione prevista per alcune lavorazioni nel settore petrolifero. Per quanto riguarda l'ordinaria e normale manutenzione degli impianti vengono costituite delle rappresentanze aziendali che, entro il marzo 1973, faranno un completo esame delle varie situazioni al fine di trovare la possibilità di pervenire alla gestione diretta delle aziende.

Per la distribuzione del prodotto, settore nel quale è più consistente l'appalto, oltre ad affermarsi una volontà di massima delle aziende ad esercitare direttamente in futuro la distribuzione del carburante, viene stabilito l'obbligo per le aziende di limitare entro il 1° novembre 1974 l'appalto alla distribuzione di una quota del prodotto non superiore al 50%. A questo fine sono previste delle basi di calcolo e l'obbligo di comunicazione periodica delle aziende alle organizzazioni sindacali nazionali dei dati di calcolo, relativamente ad ogni unità produttiva.

Il problema della limitazione e controllo degli appalti presente anche nelle piattaforme più recenti; è certamente complesso, ma, come dimostra il rinnovo dei petrolieri, può essere affrontato al di fuori di rigidi atteggiamenti.

1.3.6. Diritti sindacali.

I vari rinnovi attraverso un ampliamento della contrattazione aziendale, implicita nel rinvio ad esse di temi rilevanti come l'inquadramento, la distribuzione dell'orario e la limitazione del ricorso allo straordinario, i controlli necessari a salvaguardare la tutela della salute di fatto hanno allargato lo spazio e il ruolo delle strutture sindacali d'azienda. Quale mezzo di rafforzamento della presenza sindacale, sono stati introdotti alcuni miglioramenti dei diritti sindacali come ad esempio la possibilità di cumulare le ore di permesso, e nuove regolamentazioni del versamento contributi a mezzo delega. Nel caso dell'Alitalia va segnalato anche il riconoscimento delle rappresentanze sindacali aziendali sul modello del contratto della RAI-TV, oltre all'aumento del 50% delle ore a disposizione delle organizzazioni sindacali.

2. Contrattazione aziendale (giugno-luglio 1972)

2.1. Aspetti generali della contrattazione aziendale.

L'apertura di alcune grandi vertenze per il rinnovo dei contratti nazionali di categoria, come quello dell'industria chimico-farmaceutica e dei settori collegati e dell'edilizia ed attività connesse, da un lato ha stimolato la chiusura delle vertenze aziendali e dall'altro ha attenuato la spinta a nuove iniziative al livello di fabbrica per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il fenomeno ha riguardato anche le aziende dei settori metalmeccanici dove i problemi del rinnovo contrattuale sono ancora allo stadio del dibattito interno al sindacato e della schermaglia polemica da parte dei datori di lavoro.

Ciò non significa che nei prossimi mesi si assisterà ad una stasi completa della contrattazione aziendale sia perché non tutti i settori industriali e dei servizi sono interessati dal rinnovo dei contratti nazionali, sia soprattutto perché si va profilando un'intensificazione dei processi di ristrutturazione aziendale e settoriale che portano quasi sempre pesanti conseguenze sui livelli di occupazione, anche con licenziamenti massicci.

Si è già accennato nella nota dello scorso numero della rivista ai tentativi di smobilitazione di numerose e importanti aziende dei settori tessili e dell'abbigliamento ubicate prevalentemente in Piemonte, a Roma e a Napoli, alle lotte sindacali che si sono sviluppate per la difesa del posto di lavoro ed alle gravi carenze dell'azione governativa non soltanto per l'assenza di una politica industriale, ma anche per l'incapacità, finora dimostrata, di guidare efficacemente l'azione delle partecipazioni statali e della stessa GEPI, cioè dello strumento creato proprio per la difesa dei livelli di occupa-

zione attraverso l'intervento pubblico, tecnico e finanziario, nelle aziende temporaneamente in crisi.

Il fenomeno si è dilatato negli ultimi mesi dai settori su menzionati, i quali secondo dati di fonte sindacale hanno subito una riduzione di 60 mila unità nell'ultimo anno e mezzo, a numerose aziende meccaniche, chimiche e della ceramica, investendo grossi complessi come la IRE-IGNIS, la Richard-Ginori, la Pirelli-Dunlop, la Orsi Mangelli e la stessa Montedison che ha preannunziato la chiusura di diverse unità produttive e alcune migliaia di licenziamenti mentre contemporaneamente ha avanzato la richiesta di finanziamenti pubblici per circa 2 mila miliardi di lire.

In effetti le difficoltà gravi in cui si dibatte da anni il gruppo Montedison sono arrivate alla fase acuta e, oltre a denunciare palesemente gli errori di una cattiva gestione protrattasi per quasi un decennio, per la sua composizione polisetoriale, sono emblematiche della crisi e dei problemi che travagliano una parte notevole dell'apparato industriale del nostro Paese. Non sono soltanto talune attività chimiche (concimi, chimica primaria ecc.) ad accusare una situazione di disagio ma anche la produzione delle fibre sintetiche (Rhodiatoce, Chatillon ad esempio) che aveva registrato uno dei primati nello sviluppo produttivo degli anni sessanta.

Qual'è stata la politica perseguita finora dai sindacati di fronte a questi nuovi problemi di difesa del posto di lavoro? Dopo la prima fase delle lotte generiche per l'occupazione a livello territoriale, che peraltro continuano soprattutto nelle province del Mezzogiorno, si è passati ad organizzare la resistenza operaia attorno alle aziende direttamente investite dai processi di ristrutturazione, cercando di coagulare attorno a queste situazioni specifiche più ampie solidarietà a livello territoriale e settoriale. Si tratta di un'evoluzione senz'altro positiva, che ha ridato efficacia e mordente all'iniziativa sindacale perché più capace a questo livello di racco-

gliere e guidare la carica di rabbia che la minaccia all'occupazione genera nel lavoratore.

Ciò detto però, occorre anche aggiungere che non si può ancora parlare di una politica del sindacato di fronte ai drammatici problemi delle ristrutturazioni. Basti pensare al sostanziale isolamento in cui si dibattono ancora le categorie più colpite e in questo momento più debilitate, come quelle dei tessili e dell'abbigliamento e gli edili. D'altronde l'urgenza di una linea organica scaturisce anche dalla facile considerazione che, in mancanza di essa, i punti di resistenza, anche quelli già combattivi, finirebbero per essere riassorbiti in un clima di rassegnazione e di stanchezza diffuso, che priverebbe il sindacato di qualsiasi ruolo effettivo nell'importante e delicato processo in atto.

Certamente la situazione è complessa poiché sulle difficoltà interne si innestano i problemi e le iniziative a livello internazionale come testimonia la vertenza IRE-IGNIS, uno dei gruppi più importanti nel settore degli elettrodomestici che è passato di recente sotto il controllo della società multinazionale Philips.

I sindacati metalmeccanici dopo aver manifestato la loro opposizione al completo controllo del pacchetto azionario dell'IRE-IGNIS da parte della Philips, hanno sollevato i problemi che minacciano l'occupazione in talune unità del gruppo (Ispra, Daverio, Siena e Napoli) dove molti operai sono già in Cassa integrazione. In un incontro svoltosi verso la metà di giugno presso il Ministero del Lavoro alla richiesta sindacale di presentare un piano riguardante il reimpiego immediato dei lavoratori sospesi, il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di occupazione, attraverso l'allargamento e la diversificazione della gamma produttiva, la direzione dell'IRE ha dichiarato, seppure in termini generali, che è sua intenzione potenziare l'attività produttiva e commerciale del gruppo in tutti gli stabilimenti e di conservare gli attuali livelli di occupazione. I sindacati avrebbero voluto

acquisire subito ulteriori e più approfonditi elementi di valutazione nonché definire e formalizzare gli impegni dell'azienda, ma, ritenendo insufficiente l'impegno governativo in tale direzione, si sono proposti di continuare gli incontri direttamente con i rappresentanti dell'azienda.

I sindacati chimici italiani e quelli inglesi il 9 giugno hanno realizzato unitariamente un'azione di sciopero negli stabilimenti della Pirelli-Dunlop che occupa complessivamente oltre 60 mila dipendenti e che negli ultimi due anni ha registrato nei due Paesi una riduzione di circa 10 mila occupati, soprattutto attraverso le dimissioni « agevolate ». Lo sciopero è stato, forse con un pizzico di retorica, indicato come un fatto profondamente innovatore « rispetto agli inefficaci rapporti diplomatici tra organizzazioni sindacali più o meno rappresentative e le direzioni delle società multinazionali » precedentemente realizzati. Certo la diplomazia sindacale non si è rivelata di grande efficacia, ma è lecito dubitare che l'improvvisazione delle lotte e la genericità degli obiettivi possa mobilitare a lungo e validamente i lavoratori, come purtroppo anche il primo sciopero ha in parte evidenziato.

In ogni caso non si può dubitare che la via della unificazione rivendicativa e della mobilitazione unitaria sia quella obbligata nei confronti delle società multinazionali, come del resto la sua diffusione a livello europeo (v. incontri di metà luglio tra gli esponenti sindacali della Singer di Clydebank ed il Consiglio di fabbrica della Singer di Monza) sta ampiamente dimostrando.

2.2. I più importanti accordi aziendali.

Nonostante che alcune grosse vertenze si trascinino insolute da diversi mesi, nel bimestre in esame si sono concluse positivamente numerose azioni sindacali a livello di azienda, anche per grosse ed importanti unità

come l'Innocenti meccanica e la S. Eustacchio, la Magneti-Marelli, l'Innocenti-auto (recentemente passato sotto il controllo della British Leyland), la CIMI, la CGE, la Borletti, l'IBM, l'ANIC di Gela, le aziende tessili di Prato (circa 40 mila dipendenti) e alcune cartiere importanti come quelle del Timavo (Trieste) e di Serravalle Sesia (Vercelli). I contenuti degli accordi aziendali sono vari e, se i miglioramenti economici costituiscono uno degli aspetti più comuni, seppure sotto varie forme (superminimi, premi, indennità, avanzamenti di qualifica, cottimi, incentivi vari, mensilità aggiuntive), non si può però concludere che si tratta di una negoziazione prevalentemente salariale.

Anzitutto è giusto rilevare che anche i miglioramenti economici, quando si ricollegano a una revisione del sistema degli incentivi ai fini di un loro riequilibrio e di una riduzione della loro funzione strettamente incentivante, come nel caso degli accordi Magneti-Marelli e Borletti, oppure ad avanzamenti massicci di lavoratori a categorie superiori, come è previsto nell'accordo IBM o in quello ANIC-Gela, acquistano una loro precisa qualificazione e sono destinati a stimolare il miglioramento dell'organizzazione del lavoro nelle fabbriche interessate.

Inoltre occorre tener presente che spesso il riproporzionamento di un sistema di cottimo costituisce una tappa intermedia verso il suo superamento, come lo svuotamento pratico di talune categorie inferiori rappresenta la via normale per la loro soppressione o per introdurre il criterio dell'avanzamento automatico o comunque una carriera più rapida e certa. Ma non mancano miglioramenti di carattere normativo come la piena indennizzazione dei periodi di malattia ed infortunio (accordo cartiera di Timavo) e la riduzione dell'orario di lavoro diretta soprattutto a conquistare e consolidare le 40 ore settimanali e a ridurre al minimo gli straordinari, da effettuarsi comunque con l'accordo del sindacato, ma anche ad abbattere la barriera delle 40 ore con

periodi di riposo giornaliero concessi in via prioritaria ai turnisti (accordo ANIC-Gela) o ai lavoratori che operano in condizioni di disagio (verniciatori, secondo l'accordo CGE, godono di 20 minuti di sosta giornaliera) oppure computando come orario di lavoro la sosta concessa per la mensa ai turnisti (accordo Yoshida Fosnesense di Prarolo, Vercelli).

L'accordo per i tessili della zona di Prato, oltre a prevedere notevoli miglioramenti nell'assetto delle qualifiche (inquadramento degli operai in 4 categorie ed esclusione dall'ultima di tutti i lavoratori addetti alla produzione) e miglioramenti salariali consistenti sotto forma di premio feriale, ha concluso un processo rivendicativo che aveva già realizzato un'intesa sui problemi dell'ambiente di lavoro, la quale affida agli enti locali, ed in particolare al servizio approntato dal comune di Prato, « l'incarico di effettuare tutti quei rilievi e controlli necessari ad un accertamento scientifico delle condizioni ambientali, onde tutelare la salute dei lavoratori » (v. allegato).

Un ulteriore elemento che compare in molti accordi (Cartiera Italiana e Sertorio, Calzificio del Mezzogiorno di Latina, azienda Buitoni e Industrie delle Resine Ricari di Foggia) è costituito dal riconoscimento del Consiglio di fabbrica e dal miglioramento dei diritti sindacali (permessi retribuiti, libertà di movimento in azienda, tutela ecc.) aspetto quest'ultimo comune a quasi tutti gli accordi, anche a quelli che non contengono il riconoscimento della nuova forma di rappresentanza e attribuiscono genericamente i suddetti diritti alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'aspetto nuovo però dei processi rivendicativi aziendali, ed anche degli accordi, è rappresentato dalle garanzie dell'occupazione e del salario di fronte ai processi di ristrutturazione, che rappresentano una linea che va ben oltre la difesa del posto di lavoro nei punti critici dell'apparato produttivo, poiché cerca di saldare le ri-

vendicazioni sull'organizzazione aziendale e il miglioramento delle condizioni di lavoro (ritmi, organici, orario, appalti, ecc.) con la salvaguardia e l'espansione dei livelli di occupazione. Anzi questo nucleo di rivendicazioni sta assumendo sempre più un ruolo centrale nella iniziativa a livello aziendale come dimostrano alcune grandi vertenze ancora aperte come quella del gruppo « Olivetti » la quale ha registrato finora soltanto intese parziali e limitate a taluni stabilimenti, e come emerge anche da taluni importanti accordi come quello raggiunto verso la metà di giugno presso la sezione carrozzerie della FIAT-Mirafiori (modificazione dell'organizzazione del lavoro sulle linee che comporta cambiamenti sia nel macchinario che nella disposizione degli uomini e l'ampliamento degli organici) e l'accordo ANIC-Gela.

Occorre però aggiungere che mentre in ordine alla garanzia piena o quasi del salario, anche in caso di riduzione di orario e di sospensione del lavoro, i risultati contrattuali soddisfacenti sono comuni a molti accordi (Cartiera del Timavo, CGE, ecc.) gli affidamenti in materia di organici stentano a tradursi in concreti impegni contrattuali, come emerge proprio dall'accordo ANIC-Gela dove l'azienda si è rifiutata categoricamente di quantificare gli incrementi di occupazione previsti.

Certo gli impegni sugli organici rappresentano un condizionamento di grande peso per il potere imprenditoriale, ma per i sindacati la linea di cambiamento dell'organizzazione del lavoro passa in questo momento soprattutto attraverso i nodi dell'occupazione.

ALLEGATO

*Intesa, fra le organizzazioni sindacali
e l'unione industriale di Prato,
sulle modalità degli interventi in difesa della salute
e integrità fisica dei lavoratori.*

Le organizzazioni sindacali (CGIL-CISL-UIL) del Mandamento di Prato rappresentate dai Sigg. Bellandi Riccardo, Cambi Piero, Ciasullo Luigi, Balzani Odoardo e l'Unione Industriale Pratese, rappresentata dal Sig. Lucchesi Antonio, ravvisando l'opportunità di addivenire ad una intesa di carattere generale, tesa a rendere più armonica l'iniziativa dei lavoratori sul problema della difesa della loro salute ed integrità fisica, in attuazione dell'esercizio del diritto conferito agli stessi lavoratori dall'art. 9 della legge 300 del 27 maggio 1970, in data 27 dicembre 1971 alla presenza dell'Assessore Enzo Bettazzi, in rappresentanza dell'Amministrazione Comunale di Prato, quale diretta responsabile del servizio messo a disposizione delle Organizzazioni Sindacali come strumento atto a svolgere l'attività suddetta, hanno pattuito quanto segue per regolamentare le modalità di un funzionamento del servizio di esperti in materia di « tutela della salute e integrità fisica dei lavoratori » costituito dal Comune di Prato.

1. I sindacati dei lavoratori — pur non potendo ignorare i poteri che su un diverso piano sono attualmente esercitati dall'ENPI e dall'Ispettorato del Lavoro — ritengono per conto loro, di affidare a quei servizi appositamente predisposti dagli Enti locali (Regione, Provincia, Comune) e per intanto in via prioritaria al servizio approntato del Comune di Prato, l'incarico di effettuare tutti quei rilievi e controlli necessari ad un accertamento scientifico delle condizioni ambientali, onde tutelare la salute dei lavoratori.

2. L'iniziativa di promuovere tali interventi spetta ai lavoratori, riuniti in assemblea di fabbrica, che tramite le proprie rappresentanze sindacali, firmatarie del contratto di lavoro, avanzeranno la richiesta di indagine informando nel contempo l'azienda.

La data, l'oggetto e le finalità delle indagini saranno notificate all'azienda almeno 5 giorni prima dell'esperimento degli accertamenti ambientali.

3. I risultati delle rilevazioni ambientali, dopo essere stati comunicati alla R.S.A. saranno portati a conoscenza dell'azienda. Tra R.S.A. e Direzione Aziendale potrà successivamente intervenire contrattazione per il risanamento delle condizioni ambientali e l'eliminazione delle eventuali cause della nocività.

4. La presente regolamentazione è valida e applicabile nelle aziende di tutti i settori merceologici.

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Germania: il Congresso del DGB.*

2. *Gran Bretagna.*

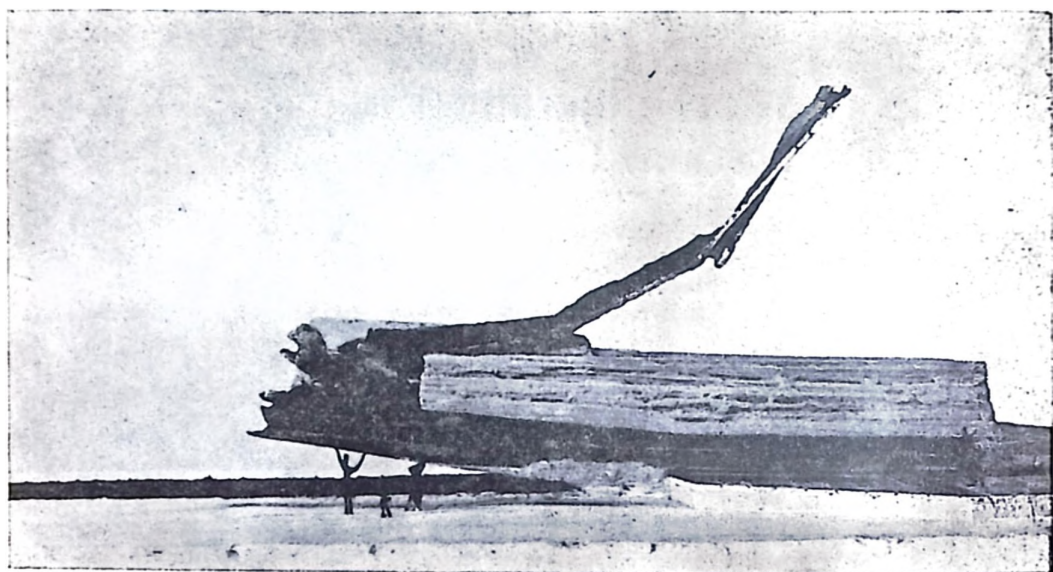
2.1. Lo sciopero dei ferrovieri si conclude con una grande vittoria per i sindacati.

2.2. I portuali inglesi sfidano le Corti per le Relazioni industriali.

3. *I sindacati francesi rilanciano l'unità d'azione.*

4. *Società multinazionali: lo sciopero Dunlop-Pirelli.*

5. *Il Congresso della CISL internazionale.*



Aldo Caron, Bozzetto per il Concorso di grado per Il Monumento alla Resistenza, Cuneo

1. Germania: il Congresso del DGB

Nella Germania federale e precisamente a Berlino Ovest si è svolto dal 25 giugno al 1° luglio il 9° Congresso ordinario del DGB in un momento particolarmente significativo per la vita politica e sociale tedesco-occidentale. L'assise si teneva in uno stato di virtuale crisi governativa (il governo Brands non aveva più la maggioranza in parlamento), ma a conclusione di una fase politica estremamente impegnativa per le forze politiche tedesche, che ha infine liberato il governo di Bonn e le popolazioni di una pesante eredità politica. La normalizzazione dei rapporti con l'Est potrebbe infatti dare alla costellazione politica della Germania federale una maggiore mobilità e vivacità di iniziative interne come estere.

Se così sarà la crisi del governo Brandt e i timori che ne sono derivati non sarà stata un peso eccessivamente gravoso. Molti sono andati a cercare i sintomi di questo rinnovamento proprio al Congresso della centrale sindacale che con i suoi 7 milioni di iscritti e le sue innumerevoli ramificazioni nella vita economica tedesca, è la più grande organizzazione sindacale dell'Europa continentale.

Per anni al sindacalismo tedesco è stata data la qualifica di « moderato » e molti hanno attribuito la prevalenza che nelle sue politiche hanno le strutture rispetto alla base, la sua sostanziale acquiescenza alle vicende congiunturali dei vari governi e la sua accettazione di accordi e di leggi restrittivi rispetto alla sua libertà di azione sindacale, al contesto politico in cui si trovava ad operare la Germania occidentale. Le recenti lotte salariali, e le manifestazioni di chiaro sostegno alla Ost-politik sono stati spesso portati come prove di un « aggiornamento » sindacale portato avanti non senza lacerazioni, nelle imponenti sedi delle 16 federazioni di settore e nel grattacielo di vetro ed acciaio

che sorge a Düsseldorf sede del DGB. Dal punto di vista formale il Congresso non ha presentato novità di rilievo rispetto ai suoi precedenti, la Vorstand (l'organo esecutivo confederale) è stata rinnovata di quel tanto da permettere la sostituzione dei membri andati in pensione e da rispettare l'equilibrio delle forze. Ma la lunga serie di mozioni (327) ha avuto momenti di acceso dibattito anche soprattutto sui problemi politici generali specialmente sui testi presentati dalla organizzazione giovanile che, sull'esempio dei coetanei della SPD, porta avanti un discorso molto più a sinistra del DGB.

Le novità più importanti sono però contenute nel nuovo programma d'azione che sostituisce quello del 1965. Il programma d'azione è per i sindacalisti della Repubblica federale il documento che contiene gli obiettivi a medio termine della organizzazione. Non tutti quelli formulati nel '65 sono stati raggiunti. Così la cogestione paritaria non ha oltrepassato il limite del settore siderurgico in cui era stata fin dall'inizio confinata, così la ricchezza è rimasta concentrata solo in poche mani (1,74% dei cittadini tedesco-occidentali possiede il 74% del capitale produttivo). Queste rivendicazioni sono state perciò riprese nel nuovo programma che presenta però una apertura molto più vasta sui problemi generali dello sviluppo, come la difesa dell'ambiente naturale o il problema di un aumento delle infrastrutture sociali. « I compiti del sindacato, ha detto il presidente Vetter, all'inizio del suo secondo secolo di esistenza si ampliano sempre più e vanno ormai dalla trasformazione dell'attuale sistema mutualistico all'impulso alla costruzione di alloggi-sociali, alla difesa dell'ambiente fino ad un sistema educativo più giusto »... « Solo gli uomini politici più conservatori vorrebbero che i sindacati limitassero la loro azione allo stretto ambito contrattuale... il significato di novità di questo congresso sta proprio in queste politiche di trasformazione sociale ». Sono interessanti queste note nuove del sindacalismo tedesco

non solo perché per la prima volta in Germania questi problemi della qualità della vita sono al centro del dibattito sindacale, come era già avvenuto non solo in Italia ma anche in Francia, Belgio e Olanda, ma anche perché esse rappresentano un accentuarsi del potere della centrale rispetto alle potenti federazioni. L'inclusione di questi temi di carattere generale è ad un tempo causa ed effetto di una grossa redistribuzione del potere tra le varie strutture favorita anche dalla maggiore politicizzazione dei lavoratori. La discussione su questi obiettivi di riforma chiamava d'altro canto in causa il governo Brandt e soprattutto il ministro dell'Economia e delle Finanze Schiller, accusato dalla sinistra sindacale di aver impedito la realizzazione di alcune di queste riforme contenute nel programma del governo di coalizione. Parlando così Vetter ha evitato gli strali della sinistra (che aveva manifestato queste riserve) e della destra cristiano-democratica, che gli rimprovera il sostegno a Brandt sulla ratifica dei Trattati con i paesi dell'Est, ed ha potuto così rivendicare la piena autonomia della sua organizzazione. Willi Brandt che non si era lasciato sfuggire l'occasione di venire a Berlino, ha per altro risposto con gli argomenti del rilancio economico attuato dal suo governo, raccogliendo grandi applausi soprattutto quando ha annunciato la sua intenzione di presentare al prossimo parlamento un disegno di legge per una riforma del sistema delle pensioni.

La maggior parte delle mozioni presentate ricalca gli obiettivi contenuti nel programma di azione, per mostrare la simmetria con la politica delle riforme dei sindacati italiani basta riportare questo passo di una mozione adottata dal Congresso e presentata dall'I.G. Metall « la attuale situazione per quanto riguarda i trasporti, l'ambiente, la scuola, l'urbanistica di alloggi sociali e la sanità dimostrano che non si tratta soltanto di favorire l'espansione economica ma bisogna soprattutto vedere in che direzione essa si determina. Se si vuole

creare un complesso di infrastrutture che risponda alle esigenze dell'uomo, si dovrà in futuro dare priorità ad una precisa qualificazione dello sviluppo economico ». Ma quali metodi intende adottare il DGB per realizzare questo programma? Nel rapporto di Vetter vengono soprattutto esaltate le lotte contrattuali e la nuova immagine del sindacato che da queste lotte emerge. « L'impegno di partecipazione, ha detto, è divenuto più vivace e più importante, il dibattito sui problemi di strategia e di tattica diviene sempre più serrato » per cui « si può dire senza esagerazioni che il DGB e i suoi sindacati di categoria sono 'caduti' nel movimento ». Non sappiamo come queste indicazioni che dovrebbero mutare profondamente il comportamento della grande organizzazione tedesco-occidentale saranno tradotte in pratica. Quello che è certo è che oltre alle lotte salariali, di cui si è parlato in altri rapporti questa strategia si fonda sui successi ottenuti nelle due occasioni in cui negli ultimi mesi si è cercato di mobilitare la base a proposito della legge sull'ordinamento organico dell'impresa e per i Trattati con l'Est. Malgrado lo scetticismo che una volta si nutriva a Düsseldorf su questo tipo di azione e sulla partecipazione ad essa dei lavoratori, i risultati sono andati al di là di ogni previsione più ottimista. Questa consapevolezza di essere ormai al vertice di una organizzazione di militanti è il fatto più originale che si è espresso nel 9° Congresso ordinario del DGB.

In questo senso vanno anche spiegate le numerose mozioni che chiedono la riforma della legge sulla contrattazione collettiva (per avere maggiore libertà d'azione) e la visione limitata in cui è confinata la cosiddetta « *Konzertierte Aktion* », visto come organo di dialogo tra partners sociali e governo, più che organo in cui ci si impegna politicamente. Anche in questo contesto è da interpretare la richiesta di una collettivazione del gruppo Springer che potrebbe ostacolare con la sua influenza eventuali azioni di mobilitazione dei lavoratori.

Per concludere sembra utile sottolineare l'importanza attribuita dai delegati ai problemi di politica internazionale. A parte le svariate mozioni sui problemi più scottanti come la guerra in Indocina o sulla politica di distensione sono risultate interessanti soprattutto le mozioni riguardanti le società multinazionali e l'integrazione europea. Il controllo delle società multinazionali dovrebbe essere attuato secondo il DGB attraverso una politica di legislazione antitrust della CEE, attraverso la partecipazione paritaria dei lavoratori negli organi di sorveglianza ed attraverso una collaborazione sindacale accresciuta tra i sindacati. Il controllo democratico degli organi della CEE è invece al centro della politica comunitaria che si propongono i sindacati tedeschi, una mozione sostiene infatti la necessità di determinare l'elezione a suffragio diretto del Parlamento europeo che dovrebbe permettere il controllo della politica economica e monetaria come anche degli ingenti fondi di cui dispone già oggi la CEE.

A proposito della nuova organizzazione sindacale dell'Europa occidentale di cui si parla ormai da qualche anno, la mozione relativa si limita ad appoggiare le linee approvate recentemente a Ginevra. Nella mozione si dice infatti che, bisogna approfittare dell'occasione dell'allargamento della CEE per rendere più efficace l'organizzazione europea e proseguire il dialogo con la Confederazione Mondiale del Lavoro (CMT nella traduzione francese, è l'organizzazione internazionale ex-cristiana). Dialogo e collaborazione non significano fusione, è per questo che malgrado un accenno più possibilista contenuto nel discorso di Vetter, l'obiettivo di una organizzazione sindacale unitaria dell'Europa occidentale sembra molto lontano.

2. Gran Bretagna

2.1. *Lo sciopero dei ferrovieri si conclude con una grande vittoria per i sindacati.*

La vertenza dei ferrovieri ha dimostrato in effetti due cose: che la politica dei redditi del governo conservatore è definitivamente sepolta, almeno nella forma che gli si voleva dare e che la legge sulle Relazioni industriali non limita il ricorso alla lotta da parte dei lavoratori. I sindacati dei ferrovieri infatti hanno seguito con molta acquiescenza tutte le disposizioni legislative ed alla fine il referendum sulle consegne di lotta da loro impartite, ha mostrato che più dell'80% dei lavoratori erano favorevoli a proseguire l'azione. Se si voleva una dimostrazione pubblica di quanto fosse falso quello che andavano dicendo alcuni giornali conservatori sulla effettiva rappresentatività delle organizzazioni sindacali, non c'era mezzo migliore di questo referendum.

Di fronte a questa dimostrazione il governo è stato costretto a perdere la faccia, per la seconda volta in due mesi, nei confronti dei sindacati, dell'opinione pubblica e di quegli ambienti industriali che hanno condizionato il rispetto delle direttive governative, alla fermezza con cui le industrie nazionalizzate si sarebbero comportate nei confronti delle rivendicazioni dei lavoratori. La legge sulle Relazioni industriali non ha funzionato, è saltata così la politica dei redditi dato che il governo stesso è stato costretto a superare quei limiti da esso stesso posti all'aumento dei salari.

È stato così che gli aumenti salariali concessi ai ferrovieri si aggirano intorno al 14% per 11 mesi, rispetto al limite del 10% posto dal Cancelliere dello Scacchiere.

Sul piano della politica economica, a causa di queste umilianti sconfitte, il governo britannico sembra aver perduto ogni credibilità, mentre il potere dei sindacati e la loro immagine continua a crescere di fronte all'opinione pubblica, in questo senso anche l'azione dei ferro-

vieri è riuscita ad evitare la impopolarità che spesso ha accompagnato in Gran Bretagna le agitazioni in questo settore.

2.2. I portuali inglesi sfidano le Corti per le Relazioni industriali.

Se i ferrovieri hanno dimostrato che la legge per le Relazioni industriali, anche se viene rispettata non funziona per contenere i conflitti di lavoro, i portuali hanno invece convinto il governo e le forze che lo sostengono che in Gran Bretagna ed anche altrove, qualunque tipo di legislazione che limiti i diritti acquisiti in anni di lotte dai lavoratori, non può essere applicata contro la volontà dei lavoratori stessi.

Come già si era detto nei precedenti rapporti la TGWU era incorsa in due condanne per il boicottaggio che i suoi iscritti avevano effettuato contro il sistema dei containers. I porti inglesi stanno infatti realizzando un grande sforzo di razionalizzazione per trasformare i vecchi metodi di sbarco e trasporto delle merci, attraverso i containers. L'operazione rischia di porre problemi di riconversione della mano d'opera liberata da questo tipo di razionalizzazione soprattutto in un momento come quello attuale contrassegnato da un alto tasso di disoccupazione. La protesta dei portuali non mira tanto a mantenere un sistema sorpassato, quanto ad avere garanzie di occupazione in altri settori, tanto è vero che la TGWU partecipa ai lavori di una commissione incaricata di trovare una soluzione a questo problema. Tuttavia in attesa che la soluzione venga trovata, essi boicottano il carico e lo scarico delle merci « containerizzate ». Il boicottaggio ricade sotto le norme dell'« Industrial relations law » per cui la Corte speciale istituita dalla stessa legislazione aveva convocato a due riprese la TGWU che non si era presentata di fronte ai giudici sulla base della posizione assunta dal TUC

di boicottare la legge stessa. Dopo che il Comitato esecutivo del TUC aveva però dato parere favorevole, la TGWU è ricorsa in appello obiettando che non doveva essere ritenuto responsabile, dato che le azioni di boicottaggio erano state effettuate e proclamate dagli Shop stewards malgrado i suoi suggerimenti contrari espressi in forma ufficiale e pubblica.

Gli avvocati del TGWU hanno d'altro canto fatto rilevare che le organizzazioni sindacali inglesi sono estremamente decentrate e le lotte vengono quasi sempre autogestite dalla base.

La sostanziale accettazione di questa tesi da parte dei giudici di appello ha effetti che vanno ben al di là di una revoca della multa (55.000 sterline), con questa sentenza in effetti si elimina uno dei meccanismi che avrebbero dovuto indurre le organizzazioni sindacali a registrarsi (in base ad una interpretazione estensiva della legge solo le Unions registrate avrebbero potuto dissociarsi da azioni di questo tipo messe in atto da loro iscritti). Essa costituisce inoltre un precedente che verrà indubbiamente utilizzato da altri sindacati.

La Corte delle relazioni industriali non si è data tuttavia per vinta ed ha incriminato tre shop stewards che avevano organizzato il boicottaggio. I tre hanno rifiutato di presentarsi di fronte al Tribunale e i giudici hanno così deciso di trarli in arresto. In base alla legislazione inglese potevano così essere condannati per « offesa alla corte » ad una pena detentiva. Ma l'arresto non è mai avvenuto, malgrado l'atteggiamento di sfida da essi assunto: « Se ci mettono dentro, — ha detto uno di loro — dovranno mettere in prigione tutti i portuali inglesi ». Jack Jorns chiedeva al governo di impedire l'arresto, mentre i portuali di Londra e di Liverpool proclamavano uno sciopero a tempo indeterminato, fino cioè alla revoca degli arresti. Il governo e la Corte non si aspettavano evidentemente una simile levata di scudi che rischiava di avere conseguenze incalcolabili in un

momento in cui il blocco dei porti poteva rendere drammatica la situazione economica del Regno Unito.

È probabile perciò che siano corse molte telefonate la notte del 15 giugno tra il primo Ministro Heath, il Ministro del lavoro e Sir John Donaldson presidente della Corte. Fatto sta che il 16 giugno la Corte stessa, sulla base di un vecchio istituto della procedura penale inglese, revocava la sua decisione. Per concludere su queste vicende si possono dire due cose, la prima è che le categorie tradizionali del diritto borghese (concetto di autorità, di gerarchia come fondamento di ogni organizzazione) non riescono ad inquadrare un fenomeno di democrazia operaia come il sindacalismo inglese e perciò all'atto pratico risultano inefficaci. Cade inoltre il presupposto su cui si fondava l'« Industrial Relations Law » e cioè che i vertici sindacali fossero responsabili della frequenza degli scioperi. In secondo luogo c'è da constatare l'insufficienza di potere politico del governo di fronte ad organizzazioni sindacali che hanno mantenuto aperti i loro canali democratici nei confronti dei lavoratori malgrado le imposizioni legislative. È sembrato necessario fare questa constatazione perché anche in Italia, seppure in condizioni politico-istituzionali diverse — è questa la carta vincente di fronte alle minacce di regolamentazione giuridica dei diritti sindacali. Il mantenimento di un rapporto di partecipazione dei lavoratori nelle organizzazioni sindacali, che presuppone il consolidamento della contrattazione aziendale e la valorizzazione delle nuove strutture di fabbrica, è la vera risposta politica a certe minacce.

Per tornare alla situazione inglese, l'angoscia che ha invaso il governo di fronte a queste vicende, ha costretto il primo ministro a chiedere un colloquio con il TUC e con la CBI (l'organismo padronale) ed a lanciare la proposta di una serie di incontri triangolari che dovrebbero avere lo scopo di mantenere sotto controllo l'aumento dei prezzi (il tasso mensile medio è infatti del 2%) e

di riassorbire la disoccupazione (negli ultimi mesi si è avuto una leggera diminuzione tuttavia i disoccupati continuano a superare le 800.000 unità).

Il comitato esecutivo del TUC, dopo una lunga discussione e la presentazione di una mozione di Scanlon in cui si accettava la proposta a patto che fosse revocata la legge sulle Relazioni industriali, decideva di inserire questi incontri nei lavori del CNEL inglese, poteva essere considerata una risposta negativa, ma il primo ministro ha deciso di prenderla per buona.

3. I sindacati francesi rilanciano l'unità d'azione

Proprio mentre i partiti politici della sinistra francese elaboravano il loro programma di governo, riuscendo a trovare una linea politica comune, i sindacati si trovavano in una situazione di vivace polemica. La cosa era piuttosto sorprendente soprattutto per la CGT e la CFDT dopo gli accordi conclusi alcuni mesi fa su obiettivi sindacali comuni a breve e medio termine e dopo una pratica di unità d'azione che salvo sporadiche eccezioni si era affermata negli ultimi due anni. Si è trattato però solo di una parentesi polemica che è durata alcuni mesi e cioè dall'omicidio del militante maoista Overney, alla azione programmata dalla CGT per il 7 giugno. È stata una parentesi salutare per ambedue le organizzazioni poiché ha rivelato i limiti obiettivi che hanno nel contesto francese le azioni portate avanti non unitariamente.

L'azione di sciopero generale del 7 giugno non rientrava infatti né nella strategia di F.O., da sempre contraria ad agitazioni di carattere generale che inevitabilmente si colorano di significati politici, né della CFDT che considera valida un'azione di carattere generale, solo nella misura in cui è preceduta da una serie di azioni a livello di settore e a livello locale che sensibilizzino

i lavoratori e determinino una maggiore e più consapevole partecipazione ad un tale tipo di manifestazione.

Alla CFDT non si è nascosto il disagio per un'iniziativa di tale portata che andava ad aggravare una caduta dell'unità d'azione, caratterizzata da aspri scontri polemici sui problemi di carattere ideologico. Alcuni hanno lanciato l'ipotesi che l'iniziativa sia da attribuire al desiderio della CGT, dopo il suo congresso, di ripresentarsi alla opinione pubblica come un sindacato combattivo, dopo che in una serie di conflitti di carattere locale e settoriale, ma sempre molto duri e difficili, la leadership era stata assunta dalla CFDT.

Sia Edmond Maire che George Seguy hanno fatto di tutto per evitare una rottura troppo profonda e già il 19 giugno si riunivano le due segreterie per concordare nuove azioni comuni. La riunione malgrado la situazione tesa si è risolta in un accordo operativo sulla base di un'azione nazionale che ha avuto luogo il 23 giugno e di obiettivi come la riforma del sistema pensionistico, il salario minimo di 1.000 franchi (120.000 lire mensili), il rafforzamento e l'estensione dei diritti sindacali ecc.

Nella stessa giornata i due segretari generali firmavano una lettera indirizzata al primo ministro Chaban Delmas in cui veniva soprattutto portata avanti la rivendicazione relativa al salario minimo. La risposta negativa del primo ministro favoriva l'ulteriore consolidarsi dei legami tra le due organizzazioni che organizzavano insieme, il 14 giugno, una manifestazione contro la direzione della ORTF (la radiotelevisione francese). Ciò non significa che siano state superate le divergenze che dividevano e dividono le due centrali sul piano ideologico e su quello dei metodi di azione. L'accordo raggiunto riguarda infatti problemi a breve e medio termine ed evita le questioni ideologiche. Per quanto riguarda il metodo se è vero che è stata decisa un'azio-

ne di carattere generale, molto vicina allo stile CGT, è anche vero che essa è stata gestita a livello di base, lasciando alle federazioni ed alle strutture locali la cura di decidere autonomamente le forme di lotta secondo il metodo più frequentemente usato dalla CFDT. Ancora una volta, per la verità, le due centrali hanno ritenuto che il superamento o la composizione delle loro divergenze erano necessari per una maggiore incidenza dell'azione. D'altro canto le due Confederazioni erano state oggetto, da parte anche delle loro affiliate, di critiche precise e circostanziate. La CGT di un eccessivo monolitismo e di scarso dinamismo, la CFDT di lasciare troppo all'iniziativa di base la condotta e lo stimolo delle azioni di portata generale, come per esempio la campagna per la riforma delle pensioni.

D'altro canto la pratica delle azioni locali, degli scontri duri in alcune imprese, l'« action puetuelle » come dicono i francesi, se aveva fatto registrare alcuni successi, si era spesso spenta così come era nata, senza coinvolgere le popolazioni e senza ottenere risultati sul piano politico, mentre un'azione a dimensione nazionale in un momento in cui la maggioranza era tutt'altro che solida, avrebbe potuto rilanciare quelle rivendicazioni di carattere generale che i sindacati avevano avanzato già da molti mesi.

Se a livello di vertice si è raggiunta bene o male un'intesa a livello di base e delle strutture periferiche in non pochi casi si è dovuta registrare la impossibilità di arrivare ad un accordo sui modi di svolgimento dell'azione di lotta. Così è avvenuto per alcune importanti federazioni come quella dei chimici in cui una proposta di azione comune della federazione CFDT ha trovato la risposta negativa della CGT. La stessa cosa è avvenuta per i postelegrafonici e i ferrovieri, mentre nel settore dei servizi sono state le organizzazioni CFDT a rifiutare l'azione comune. In pratica in questi settori l'azione di lotta è stata contemporanea, ma non comune, le due

organizzazioni hanno conservato anche in questo frangente due stili diversi. È evidente che questi mesi di polemiche hanno prodotto danni profondi nel patrimonio unitario della CFDT e della CGT ben al di là di quanto avessero calcolato i dirigenti delle due centrali.

Il ritorno all'unità d'azione ha coinciso in pratica con l'approvazione da parte dell'Assemblea Nazionale di una legge sui lavoratori immigrati che dà in parte soddisfazione alle rivendicazioni espresse su questo problema, nel programma di azione CGT-CFDT. La legge dà diritto ai lavoratori stranieri di eleggere e di essere eletti nei « Comité d'entreprise » che sono le strutture rappresentative dei lavoratori nelle aziende. Questo provvedimento si applica ai lavoratori extra-comunitari, dato che quelli provenienti dai sei paesi membri della CEE godevano già di questo diritto sulla base del Regolamento sulla libera circolazione dei lavoratori nell'area comunitaria. Si è detto che questa legge non era completamente soddisfacente per i sindacati, questo per due ragioni. Innanzitutto perché essa trascura molti e più gravi problemi di questi lavoratori (appalti di mano d'opera, garanzie di rispetto dei contratti, ecc.) e si pone come un tentativo isolato senza uno sforzo di sistemazione organica della materia. In secondo luogo perché una delle condizioni per il diritto di elezione passivo (cioè il diritto a presentarsi come candidato) è quella di saper leggere e scrivere in francese, con tutti gli abusi che può comportare una simile norma.

4. Società multinazionali: lo sciopero Dunlop-Pirelli

Il 9 giugno i lavoratori della Dunlop inglese e della Pirelli italiana sono scesi in sciopero contro la politica di razionalizzazione produttiva del gruppo. È avvenuto infatti che attraverso i cosiddetti « licenziamenti volontari », la chiusura di uno stabilimento Dunlop in Gran

Bretagna ed altre forme di pressione, il gruppo abbia eliminato dai suoi organici poco meno di 9.000 lavoratori nei due paesi (7.800 nel Regno Unito e circa 1.000 in Italia). A ciò bisogna aggiungere l'adozione di tecniche di produzione sempre più alienanti e l'introduzione di ritmi di lavoro sempre più rapidi, in una parola l'impresa ha tentato come al solito, di far pagare la ristrutturazione europea necessaria alla espansione sul mercato americano ai lavoratori, in termini di occupazione e di maggiore produttività.

Quando le due società Pirelli e Dunlop resero note le modalità del loro accordo, furono subito chiari gli scopi dell'operazione. I riferimenti retorici e nebulosi, pure espressi nel comunicato ufficiale a proposito della integrazione europea e del suo allargamento, non potevano certo nascondere la realtà di due grandi imprese che avrebbero razionalizzato la loro produzione europea sulla base di questa nuova dimensione, per compiere uno sforzo decisivo, in direzione del mercato statunitense, il gruppo così formato infatti diventava, con una cifra d'affari di 2.169 miliardi di dollari, il terzo produttore mondiale preceduto di poco dalla Firestone, anche se ad una certa distanza dalla Goodyear. I produttori europei non hanno consistenti quote sul mercato americano dei pneumatici, ma nella misura in cui a Detroit (il centro statunitense per la produzione di automobili) si passerà al montaggio di pneumatici radiali, come chiede l'avvocato Ralph Nader che si batte ormai da anni per dare maggiore sicurezza ai veicoli a motore, allora l'esigenza e i brevetti dell'industria europea (soprattutto della Pirelli e della Michelin) potranno conquistarsi spazi più grandi.

In questo senso Dunlop che ha già due fabbriche negli USA, costituirà la testa di ponte per i brevetti Pirelli, e la forza finanziaria delle due imprese potrà sostenere questo sforzo che si presenta abbastanza arduo contro le due società americane.

A parte questi obiettivi di prospettiva l'operazione si rivelava conveniente sotto altri punti di vista, infatti le due società riunite coprivano 26 paesi, ma soltanto in due di essi erano presenti insieme con quote rilevanti sul mercato dei pneumatici.

L'azione di sciopero ha avuto momenti esaltanti in Italia dove i lavoratori sono scesi compatti in sciopero ed hanno partecipato ad un'assemblea in cui hanno preso la parola anche rappresentanti degli Shop Stewards inglesi ed ha sollevato enorme interesse e momenti spontanei di lotta anche in Spagna, dove in molte fabbriche si sono verificati arresti del lavoro o altre manifestazioni di solidarietà. Non altrettanto bene è andata in Gran Bretagna dove in due stabilimenti della Dunlop non si è scioperato. L'azione era stata infatti organizzata dalle strutture di fabbrica di queste due imprese e mentre da parte italiana le tre organizzazioni di categoria (FILCEA, Federchimici e UILCID) hanno incoraggiato l'iniziativa, da parte inglese le organizzazioni del settore vi si sono opposte, malgrado l'appoggio allo sciopero di un leader prestigioso come Hugh Scanlon. La ragione va ricercata nell'attuale situazione di divisione sindacale che persiste a livello internazionale e nella inefficienza ed incomprensione che essa crea.

I segretariati professionali internazionali (a cui aderiscono direttamente le federazioni di categoria di quasi tutti i paesi occidentali e di molti paesi del Terzo Mondo, e che non sono affiliati alla CISL internazionale) si occupano ormai da tempo di questo nuovo problema. Per la verità esistono organismi simili affiliati alla FSM, ma il limitato numero di federazioni del mondo occidentale ad esse affiliato (in pratica solo quelle della CGT e della CGIL) impedisce loro di svolgere un'azione efficace, mentre sembra difficile una eventuale collaborazione tra di loro almeno nel momento attuale. La strategia di questi segretariati si basa sulla costituzione di comitati sindacali in cui sono rappresentate tutte le fede-

razioni interessate dalla attività di ogni gruppo, che cercano di elaborare una strategia comune. È mancata finora però a questo tipo di azione il sostegno di una mobilitazione di base sufficiente a mutare i rapporti di forza attuali tra i sindacati e le società multinazionali a livello internazionale, seppure in alcuni casi questa azione si è rivelata di indubbia efficacia (per esempio con la Saint Gobain, con la Ford, con la Philips ecc.). Lo sciopero Pirelli Dunlop, o l'Eurosciopero come lo hanno chiamato alcuni giornali inglesi, ha avuto questo di nuovo, che l'iniziativa e la conduzione della lotta è stata sempre nelle mani dei consigli di fabbrica ed ha determinato, seppure in misura parziale, quella mobilitazione che è sempre mancata alle altre azioni. C'è da dire che un altro aspetto positivo da attribuire a questo sciopero è la sensibilizzazione operata nei confronti dei lavoratori e dell'opinione pubblica in generale. La novità e se vogliamo la « drammaticità » di questa azione di lotta internazionale ha destato, pur nella diversità delle reazioni, l'interesse di tutti i maggiori giornali inglesi ed italiani. Una risposta internazionale, o meglio un nuovo sindacalismo internazionale non può basarsi che su questo presupposto della partecipazione attiva dei lavoratori coinvolti. Resta tuttavia il fatto che l'attività del gruppo Dunlop Pirelli si estende a ben 26 paesi, i quali specialmente in Europa sono, anche se in misura diversa, coinvolti in questa ristrutturazione.

L'esigenza di una struttura internazionale è perciò evidente anche perché solo una simile struttura potrebbe dare alla azione di mobilitazione di base quella continuità e quell'impatto necessari a piegare la resistenza di un gruppo di queste dimensioni.

Per concludere lo sciopero dei lavoratori delle fabbriche Pirelli Dunlop in Italia e Gran Bretagna era quanto mai necessario per indicare nuovi contenuti e nuovi metodi alla azione internazionale dei sindacati nei confronti delle società multinazionali e un giorno forse questo

9 giugno 1972 sarà considerato come il punto di svolta di tutta una linea, ma esso ha anche riconfermato l'esigenza di organi sindacali internazionali sempre più efficienti e in grado di portare avanti una strategia globale.

5. Il Congresso della CISL internazionale

Il 10° Congresso della CISL internazionale svoltosi a Londra dal 10 al 14 luglio ha dato luogo, sorprendentemente, ad un dibattito molto acceso.

La crisi che infierisce sulle organizzazioni mondiali interstatali come per esempio l'ONU, si accanisce anche contro le organizzazioni sindacali mondiali, in fondo per le stesse ragioni, difficoltà dei problemi mondiali, ostacoli e impossibilità politica di dare risposte globali, mancanza di strategie e di poteri e infine supremazia di alcuni membri più potenti sull'organizzazione.

« Dal 1949 la politica dei blocchi — come ha rilevato il nuovo segretario generale Kersten — ha concentrato sempre di più sui due superstatì il potere politico... ed ha così reso il lavoro sindacale internazionale più difficile ».

Non c'è dubbio che questo sia vero, ma è anche vero che finora non si intravede il modello di comunità internazionale verso cui mira la CISL internazionale. Il problema di una critica approfondita a questa comunità ed alle sue organizzazioni inefficienti è stato solo avanzato, da Storti nel suo discorso presidenziale, ma ha avuto poca eco nel dibattito. La ricerca e l'approfondimento dei problemi dei sindacati nei paesi in via di sviluppo e delle linee di lotta comune con quelli dei paesi industrializzati su problemi di carattere generale, come la riforma del sistema monetario internazionale o il commercio mondiale o di carattere più marcatamente sindacale come le società multinazionali, non hanno

avuto sviluppi importanti rispetto alla Conferenza Economica di Ginevra del giugno 1971. Interessante è stato semmai il tentativo di alcuni leaders europei (Debunne, Ter Heide, Storti) di collegare il cosiddetto sviluppo della qualità della vita ai problemi ed alle prospettive di unità di lotta con i paesi poveri. In effetti non si può non rilevare in questo contesto il ritardo con cui i sindacati da una parte e i paesi del Terzo mondo dall'altra, incomincino solo ora a ricercare terreni di intesa e strategie comuni.

Il dibattito si è invece incentrato intorno ai problemi posti dal tentativo di creare una nuova struttura europea, tentativo che, come si è detto nei rapporti precedenti, ha fatto già molta strada. La battaglia si è sviluppata soprattutto nella commissione per le risoluzioni.

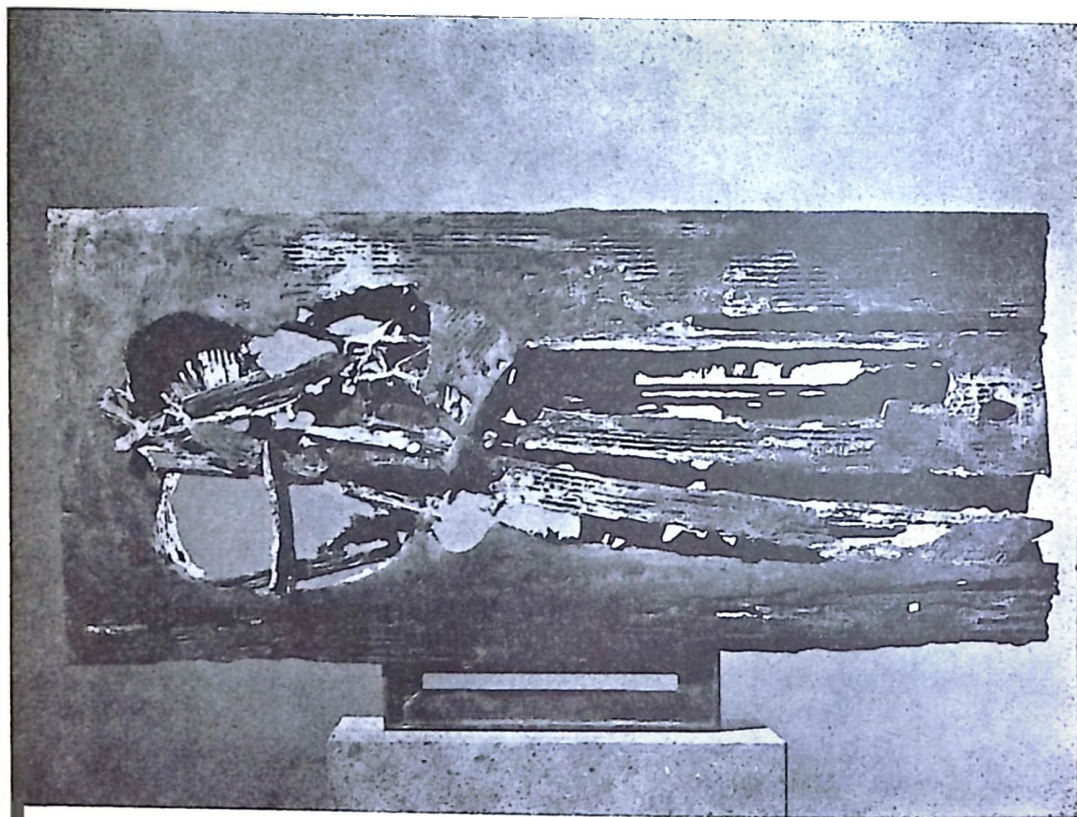
Il progetto di risoluzione presentato dal Segretario chiedeva che questa nuova organizzazione stabilisse « legami organici » con la CISL internazionale. I canadesi proponevano i termini « legami organici e statutari » intendendo cioè che questa nuova organizzazione doveva strutturarsi come una regionale della CISL internazionale (si ricordi che la CISL internazionale è strutturata sulle regionali e che le regionali sono statutariamente le seguenti: Asia, Africa, Europa, Medio Oriente, Australia, Nuova Zelanda, Americhe).

Gli europei, su proposta dei sindacati nordici (Svezia, Norvegia, Danimarca, Finlandia) e sostenuti dal TUC, CISL e UIL FGTB belga e NVV olandese volevano invece l'eliminazione del paragrafo concernente i legami da istituirsi tra la nuova organizzazione europea e la CISL internazionale.

Non potendo arrivare ad un accordo è stata accettata la proposta di rinviare tutto al Comitato Esecutivo. Tuttavia i sindacati europei in una riunione durante il Congresso stesso decidevano la convocazione del Congresso di fondazione della nuova organizzazione per il 30 novembre di quest'anno a Bruxelles. I membri europei della

CISL sono 30 milioni di fronte ai 50 milioni complessivi dell'intera organizzazione, non solo, ma sono proprio le organizzazioni europee a pagare le quote contributive più alte. È per questo che molto difficilmente la CISL internazionale riuscirà a mantenere legami formali con la futura organizzazione europea. Il problema potrebbe sembrare trascurabile, ma ha una grande importanza in un continente dove i tentativi di unificazione sindacale si scontrano spesso con gli ostacoli costituiti dalla appartenenza delle centrali nazionali a internazionali diverse.

La nuova organizzazione europea, malgrado i compromessi a cui è dovuto ricorrere il gruppo di Oslo (il gruppo di lavoro che ha preparato una bozza di statuto e il Congresso di fondazione) dovrebbe essere una organizzazione sganciata dalle internazionali (le organizzazioni di altre internazionali possono aderirvi senza rinunciare alla loro affiliazione) e aperta a tutti i sindacati democratici. Il disegno ambizioso è quello di riunire nella stessa organizzazione, a parte l'ambiguità dell'ultimo attributo, tutti i sindacati europei salvo quelli fascisti. Una delle condizioni per arrivarci è senza dubbio l'autonomia dalla CISL internazionale.



Aldo Caron, *Grande orma*, cm. 125×58×9, bronzo.



la lotta di classe*

L'argomento di questo libro è estremamente attuale e della massima importanza; nel momento storico che stiamo attraversando è utile considerarne le argomentazioni, poiché il nostro paese è passato solo di recente, da una società di tipo agricolo, ad una di tipo industriale in rapido sviluppo, portando a sconvolgimenti notevoli nel modo di vivere e nella distribuzione dei redditi. L'Italia ha attualmente il primato europeo delle ore di sciopero: ciò significa che più elevato è l'impegno economico e politico dei lavoratori, grave di effetti concreti, sia per i lavoratori stessi, sia per gli imprenditori, sia per l'intero paese. Quindi ci interessa particolarmente un'opera, che tenda a chiarire, soprattutto da un punto di vista sociologico, ma anche economico e politico il senso di questa lotta e che traccia uno schema logico possibile degli sviluppi futuri del tipo di società nella quale viviamo, cioè la « società industriale ». Soprattutto in questo momento di revisione storica globale, è importante porsi interrogativi di carattere generale e prendere coscienza di dove sta andando il nostro mondo. L'autore studia i rapporti tra le classi sociali, con un metodo già usato nello studio su « La società industriale », dove rileva somiglianze e differenze tra il modello sovietico e quello occidentale, e conclude che, nella misura nella quale scienza e tecnica della produzione sono le stesse, è lecito rimandarli al modello unico di « società industriale ». Applica lo stesso metodo di analisi e confronto al problema del rapporto tra sviluppo della coscienza di classe e crescita delle forze economiche. Lo studio è

* Raymond Aron, *La lotta di classe*, ed. Comunità, Milano, 1967, L. 2.700.

tratto da un corso, tenuto alla Sorbona nell'anno accademico 1956-57 e segue quello su « La società industriale » del 1955-56; riassumendo il primo corso di lezioni Aron ricorda il problema posto dall'antitesi Marx-Tocqueville: quest'ultimo, nella sua analisi politico-sociale preconizzava « un movimento, quasi irresistibile, voluto dalla provvidenza, verso la democrazia ». L'analisi economica di Marx prevedeva che lo sviluppo sempre più rapido delle forze produttive, in seno al capitalismo, avrebbe portato ad una lotta di classe sempre più accesa. Dopo un secolo ci troviamo di fronte all'esperienza del mondo occidentale e a quella dei paesi socialisti; perciò il problema diventa: « in quale misura lo sviluppo delle forze economiche provoca un intensificarsi della lotta di classe ».

Ne « La società industriale » la domanda era: « come crescono le forze produttive, sia in regime capitalistico, sia in regime sovietico? ». Aron riteneva di poter confrontare queste due esperienze, poiché le considerava, in un certo senso, della stessa specie, cioè due esempi di società industriale moderna; ne rilevava, però, le differenze, contrapponendo i due « modelli di crescita » e i due « tipi di società »: allora l'analisi veniva svolta in senso economico; mentre ora ci troviamo di fronte ad uno studio di tipo sociologico, di maggior interesse per Aron, che tiene a precisare di non essere un economista. Tocqueville sosteneva, a ragione, il concetto di un « livellamento democratico », infatti, tutte le differenze di « status » dell'ancien regime sono in liquidazione, perché tutte le società industriali sono fautrici di uguaglianza. Ciò non impedisce che sussistano differenze di reddito, modo di vivere, di pensare, di prestigio e di potere; la causa della contraddizione, tra la condizione di fatto e di diritto è intrinseca nello sviluppo della società industriale moderna, che, mentre proclama l'omogeneità dei cittadini, organizza la gerarchia dei produttori.

Nella prima parte del corso si ricercano i modi di costituzione e differenziazione dei gruppi all'interno della società, della ripartizione dei mestieri, dei redditi e del prestigio. Aron esamina fino a che punto esistono delle classi sociali e come si definiscono a causa dei conflitti che le oppongono; cerca il significato del termine classe, partendo da una critica delle opere di Marx, e la sua corrispondenza ad una realtà sociale, nei diversi tipi di società industriale. Quindi studia il fenomeno delle « minoranze dirigenti » e considera quali sono le categorie che esercitano le funzioni direttive. La perdita, da parte dello stato, del suo carattere divino ha fatto sì che i detentori del potere siano coloro che, in teoria, rappresentano la volontà popolare: ciò determina una scelta tra una « concorrenza delle ideologie » e l'imposizione di una sola ideologia.

Lo stato non è più sacro, ma chi comanda è sempre una minoranza, tuttavia i non privilegiati possono far pesare le loro rivendicazioni, perché sono organizzati ed hanno dei dirigenti — fenomeno questo affatto moderno —; mai, nel mondo antico, vi erano state organizzazioni consimili di schiavi o di poveri, che avessero i loro capi e un carattere permanente. I tipi di società industriale si definiscono in base all'esistenza o meno di un conflitto di ideologie e di opposizione tra gli interpreti dei non privilegiati e i detentori del pubblico potere. L'analisi verte inoltre, da un lato, sulla distinzione dei gruppi sociali in funzione delle loro caratteristiche economico-sociali, dall'altro, sulla rivalità tra le minoranze dirigenti, lo scopo delle quali è il potere; si cerca di mettere in rilievo anche la differenza tra le costituzioni sociali e le possibili analogie tra gruppi di potere delle due parti della cortina di ferro.

Infine si giunge all'obiettivo principale del libro, cioè la lotta di classe e i suoi aspetti caratteristici; si afferma che « la lotta riformista per il miglioramento delle condizioni dell'esistenza è legata alla società capitalista, ma

la lotta politico-rivoluzionaria, per la trasformazione della società, possibile in funzione della struttura sociale capitalistica, non è inevitabile: è possibile, perché la società, vista dall'operaio, somiglia, entro certi limiti, alla immagine vista da Marx. Si può verificare il passaggio, dalla normale rivalità dei gruppi, alla lotta di classe, in senso marxista, grazie ad un fenomeno di psicologia collettiva, che non è insito nella struttura della società, ma si realizza in certe condizioni. L'autore cerca di mettere alla prova un metodo di analisi e di dissipare miti e pregiudizi: lo schema storico che si delinea non è né quello di Tocqueville, né quello marxista; non c'è evoluzione verso una società uniforme, né svolta necessaria verso una società socialista mediante la rivoluzione.

La sociologia si sforza di essere una scienza attendibile, ma la realtà tende ad eludere schemi e previsioni, sia di tipo messianico sia formulate dalla ragione. L'opera si basa su due problemi del pensiero politico tradizionale: l'eterogeneità sociale e il suo significato, e la dissociazione di una collettività in gruppi rivali. La soluzione del primo problema sta nel concetto di « sviluppo della produttività ». Tocqueville confondeva società industriali e società commercianti; la nostra è una società industriale, la fonte della ricchezza risiede nella qualità delle macchine e dell'organizzazione, che determina il rendimento del lavoro. Marx ha riconosciuto il carattere progressivo dell'economia moderna, ma è stato colpito di più dai contrasti della fase iniziale della industrializzazione e ha visto l'origine di tutti i conflitti nel diritto di proprietà. La crescita economica è possibile per tutti, ma per migliorare le condizioni di vita è necessario che l'incremento dei prodotti superi quello demografico: però non si attenuano le disuguaglianze, che tuttavia, oggi, hanno un significato diverso, perché la diversità delle remunerazioni dipende dalla diversificazione delle funzioni e la percentuale assorbita dalla minoranza privilegiata tende a diminuire col progresso economico, mentre il te-

nore di vita aumenta. Le nostre società aspirano all'uguaglianza del benessere e della ricchezza, perciò tendono a ridurre gli scarti economici: per Aron se la minoranza privilegiata percepisce una grossa parte del reddito globale, ma non la investe, favorendo l'ingiustizia sociale e ostacolando lo sviluppo economico si giustifica la necessità di una rivoluzione in senso marxista.

Per quel che riguarda le classi sociali, queste diventano fattori determinanti della storia, nella misura nella quale prendono coscienza di sé nel senso marxista, tuttavia, nei paesi occidentali, l'ideologia del combattimento decisivo sta cedendo il passo alle rivendicazioni, perché un'economia di tipo centralizzato, come quella sovietica, rappresenterebbe un regresso: ma, in tutte le società, nelle quali la classe dirigente è incapace di assicurare lo sviluppo economico, una rivoluzione sembra necessaria. Il partito comunista impone il risparmio collettivo per aumentare gli investimenti ed è capace di stabilire certe priorità a favore di certi settori. Se le classi tradizionali sono incapaci di fare altrettanto, con altri metodi, in certe circostanze, si verificherà una rivoluzione, ma non nella fase finale, bensì in quella iniziale dello sviluppo della società industriale.

Infine giungiamo all'ultimo problema, che è di ordine politico; chi deve governare e in base a quali principi? La prima soluzione consiste nell'affidare il potere ad uomini eletti dalla collettività, che debbano essere numerosi, non detenere tutto il potere e continuare il dialogo con gli elettori. La seconda è quella dei dialettici, che pensano di conoscere la totalità dei fatti della storia ed aspirano, in funzione della verità totale, ad un potere provvisoriamente assoluto. Aron fa notare come tutte le società industriali siano eterogenee, e tale eterogeneità potrà scomparire solo quando le risorse permetteranno l'uguaglianza economica e l'omogeneità sociale. Fino ad ora la sostanza umana di questa società è stato il dialogo, l'accordo o

la rivalità tra i gruppi: tutto ciò continuerà ad essere possibile solo se nessuno di essi riuscirà ad imporre la propria verità, perciò l'autore è del parere che un regime nel quale il potere dei capi sia temporaneo, limitato e di origine non divina, sia di gran lunga il migliore.

industria e potere politico in una provincia meridionale*

Per la prima volta una ricerca sul campo ha analizzato con metodo scientifico il reale significato degli interventi correttivi nel Sud, gli abusi e gli sperperi del credito agevolato, il reciproco sostegno fra industriali e politici. Un'indagine di sociologia economica e politica ha affrontato, in quasi tre anni di lavoro, lo studio di un caso di tentato sviluppo: l'industrializzazione della provincia di Salerno.

Duecento interviste a imprenditori operanti nella zona hanno permesso di indagare l'economicità di gestione delle imprese meridionali. Sessanta interviste a uomini politici hanno fatto luce sull'intrico di interessi e di reciproci appoggi che legano gestori politici e fruitori economici degli incentivi per l'industrializzazione. Rilevazioni dirette presso il Tribunale e la Camera di Commercio di tutti i mutui stipulati nel periodo 1960-69 fra istituti di credito agevolato e imprese, hanno permesso di conoscere l'ammontare e le ripartizioni dei crediti a livelli di disaggregazione mai raggiunti; il rap-

* G. Bonazzi, A. Bagnasco, S. Casillo: « L'organizzazione della marginalità: *Industria e Potere* in una provincia meridionale » - *L'Impresa*, Torino, 1972, pp. XXII-494, 147 tabelle, L. 8.000.

porto tra finanziamenti e investimenti effettivamente compiuti; la quota di finanziamenti andata perduta in iniziative successivamente cessate o fallite.

Contro falsi ottimismo e generiche diatribe sulla persistente arretratezza del Sud, i risultati della ricerca — estesi all'intera situazione meridionale — confermano le più recenti teorie del sottosviluppo come altra faccia dello sviluppo capitalistico, che crea stabili differenziazioni tra centri e margini dello sviluppo.

Una corretta impostazione dei nuovi termini della questione meridionale dà la misura di quali tensioni tenderanno a riversarsi nei prossimi anni sull'intero sistema socioeconomico nazionale.

le classi sociali nelle società agrarie, conflitti e contraddizioni nei paesi del terzo mondo *

Il messicano Stavenhagen, autore del famoso saggio « Sette tesi erranee sull'America Latina » ci propone, con questo suo ultimo libro, un'ampia e sistematica analisi delle strutture di classe e delle società agrarie dell'Africa e dell'America Latina come si sono determinate in conseguenza dell'azione del capitalismo occidentale.

Mentre la prima parte del volume è dedicata a definire i caratteri generali e le cause del sottosviluppo così come i processi di lenta trasformazione che operano all'interno delle società sottosviluppate modifican-

* Rodolfo Stavenhagen, *Le classi sociali nelle società agrarie, conflitti e contraddizioni nei paesi del terzo mondo*, Milano, Feltrinelli, 1971. L. 1.900.

do la fisionomia delle classi e costituendo nuove stratificazioni sociali, la seconda parte è costituita da due studi di casi specifici.

Per l'Africa la ricerca è portata sul paese Agni della Costa d'Avorio e per l'America Latina sul paese Maya della zona montagnosa del Messico e del Guatemala.

In entrambi i casi l'autore nota che, sotto l'azione del capitalismo agricolo, la base di tali società agrarie è costituita ormai dal proletariato agricolo, dai senza terra.

In questi casi un'autentica riforma agraria non può essere costituita dal formarsi di una piccola proprietà contadina indipendente ma dalla realizzazione di forme cooperative. Inoltre sotto il profilo dello sviluppo della struttura di classe l'autore osserva che il fattore determinante non è costituito dalla struttura sociale tradizionale bensì da quella globale, nel cui quadro i mutamenti sociali hanno luogo, mutamenti che risentono direttamente della situazione, di fatto coloniale, di cui quei paesi soffrono.

cambia il tuo sistema...



acquista in contanti

"IL SERVIZIO CREDITO PERSONALE"

cosa è

una moderna forma di affidamento bancario rivolta alla generalità degli «operatori famiglia».

a chi può interessare

- ai dipendenti (di qualunque ordine o grado) da Pubbliche Amministrazioni.
- ai dipendenti (dirigenti, impiegati, operai) da aziende pubbliche o private.
- ai professionisti, redditieri, piccoli proprietari, ecc.

a cosa può servire

- egli scopi più diversi, quelli:
- acquisto beni di consumo (automobili, roulotte, scatti, elettrodomestici, ecc.)
 - spese per viaggi e soggiorni per motivi di lavoro, studio, turismo, ecc.
 - spese per migliorie ad immobili
 - acquisto attrezzature per studi professionali
 - spese straordinarie di famiglia (nascite, matrimoni, cure, ecc.).

quanto si può ottenere

da 500.000 a 3.000.000 di lire in rapporto alla entità del reddito. L'importo potrà venire adeguatamente aumentato in presenza di proprietà, redditi del coniuge o dei figli.

in quanto tempo si ottiene

In brevissimo tempo!
la procedura è semplice e rapida, essenzialmente basata sulla dimostrazione di una fonte continuativa di reddito, proveniente da attività lavorativa.

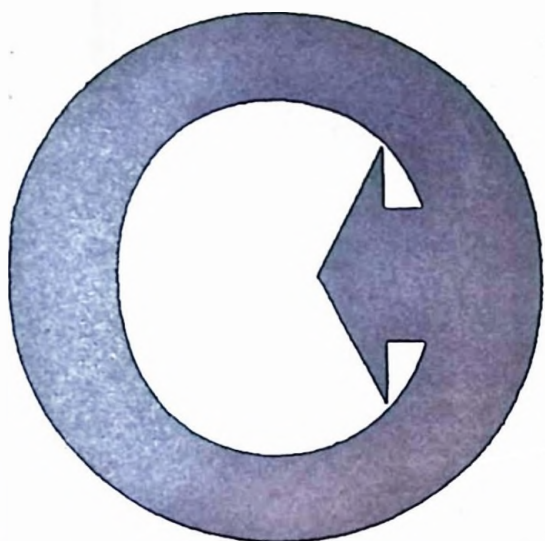
come verrà rimborsato

In rate mensili uguali e costanti, comprensive di capitale e interessi (al miglior tasso del mercato) entro un massimo di 24 mesi.
In sede di concessione, verrà precisato l'importo delle rate pagabili presso qualunque sportello della B.N.L. a mezzo c/c postale o con addebito nel conto corrente che eventualmente si intrattiene con la Banca.

UNA NUOVA INIZIATIVA DELLA BANCA NAZIONALE DEL LAVORO

Per ogni ulteriore e più completa notizia, rivolgersi ai Direttori di Sala delle Filiali ed ai Preposti alle Agenzie della Banca Nazionale del Lavoro





osservatorio

STUDI ECONOMICI E SOCIALI

RIVISTA DI VITA ECONOMICA - CENTRO "G. TONIOLO"

SOMMARIO DEL FASC. I-II - 1972

MARIO FERRARI AGGRADI: *Il Piano operativo per l'edilizia popolare.*

GUIDO MENEGAZZI: *Il solidarismo comunitario base della nuova Europa.*

GIORDANO DELL'AMORE: *Problemi del risparmio d'impresa.*

EUGENIO CEFIS: *Le società multinazionali.*

NOTE E RASSEGNE

ROMANO MOLESTI: *L'importanza del commercio nell'economia veneta del '700.*

SILVIO TRUCCO: *Alcuni aspetti della personalità di G. Toniolo dal suo epistolario "Borsa 70": un progetto di ristrutturazione della Borsa Valori di Milano.*

Credito, banche e investimenti.

Il 150° anniversario della Cassa di Risparmio di Venezia.

Mercato Comune Europeo e Udine Monetaria.

Relazioni e Bilanci delle Aziende di Credito.

NOTE AZIENDALI

Fa guadagnare tempo alle banche il terminalista cassiere.

Un Istituto di credito a medio termine per la Calabria.

La nuova Deputazione della Borsa Valori di Bologna.

Il sistema monetario internazionale e l'interscambio mondiale.

Inaugurato un importante ufficio bancario a Johannesburg.

Lo sviluppo della Liquigas.

La FIAT 127 anche a 3 porte.

Corso sulle tecniche di elaborazione dell'Amministrazione Regionale.

Nuovo prodotto Shell per gli asfalti stradali.

RECENSIONI

Abbonamento annuale L. 3.000, estero L. 5.000; Conto corrente postale 22/15146. Direzione e Amministrazione: Piazza G. Toniolo, 2, Pisa, telef. 43226; Redazione di Roma, Via dei Falegnami, 23; Redazione di Milano, Via Podgore, 6, telef. 708043; Redazione di Verona, Via Garibaldi 17.

ADESSO

SOMMARIO DEL N. 77 -GIUGNO 1972

EDITARIALI

Validità del centrosinistra.

INTERNI

Il voto un mese dopo: partito per partito.

ARRIGO LEVI: *L'Europa cresce.*

MANIN CARABBA: *Investimenti sociali. - L'antiburocrazia della spesa.*

A. B.: *La relazione del Governatore Carli.*

DIBATTITO

VENTRILIA, LAMA, SYLOS LABINI, STORTI, BENVENUTO, TRESPOLI, FORTE: *Se lo Stato ci dà riforme - Interventi.*

STEFANO RODOTÀ: *Azioni - Meno tasse, più controlli.*

VITTORIO POSSENTI: *Non c'è stata la Waterloo dei dividendi.*

RODOLFO BRANCOLI: *Il banchiere che viene da Roma.*

ARTURO BARONE: *L'oro alle stelle.*

ENRICO NOBIS: *Un « check » per la piccola industria.*

GIANCARLO D'ALESSANDRO: *Calcoliamo insieme.*

Containers: *Ossigeno per il Mediterraneo.*

Tecnologia: *La frattura dell'acciaio.*

Televisione: *Lo spettatore partecipa.*

La nostra aria quotidiana.

ESTERI

ROBERTO ALIBONI: *UNCTAD - Come pagare lo sviluppo.*

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.

L'IMPRESA EDIZIONI

10126 Torino - Via Ventimiglia, 115

corrispondenza: casella postale 226, 10100 Torino Ferrovia

SOMMARIO DEL N 3 - MAGGIO-GIUGNO 1972

FERRER-PACCES: *L'economia italiana 1972 nella relazione del governatore della Banca d'Italia.*

INDUSTRIA E POTERE POLITICO

ARNALDO BAGNASCO: *Lo sviluppo disuguale.*

GIUSEPPE BONAZZI: *Economie sviluppate e nuove contraddizioni sociali.*

DARKO BRATINA: *La conoscenza come fattore di produzione.*

ROBERTO ARTIOLI: *Dall'economia di mercato all'economia concertata.*

MARISA GERDI: *Il caso S.I.R. Rumianca (2): strategie di sviluppo.*

Recensioni - Riviste - Documentazione per le imprese 1 e 2 1972.

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 & Ratio (6 + 2 numeri): L. 12.000.

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

CRITICA SOCIALE

*Rivista quindicinale del socialismo fondata da Filippo Turati
esce il 5 e il 20 di ogni mese*

SOMMARIO DEL N. 14 - 20 LUGLIO 1972

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

L'OSSERVATORE: *Per una linea socialista unitaria.*

AGOSTINO VIVIANI: *All'erta!*

ALFA SENIOR: *Lineamenti e prospettive del « contratto di legislatura » fra socialisti e comunisti in Francia.*

GIULIANO VASSALLI: *I socialisti nella quinta legislatura (II).*

FRANCESCO CASTRACANE: *Tempo di ecologia.*

ORAZIO NICEFORO: *La crisi della scuola secondaria.*

Verso il Congresso del PSI.

FIDIA SASSANO: *Il vaso di coccio.*

VALERIO AGOSTINONE: *Bilancio di una sconfitta.*

FRANCESCO GOZZANO: *La strada nuova di McGovern.*

Rassegna della stampa internazionale.

AUGUSTO VALENTE: *Il « boomerang » revisionista.*

EDUARD MÄRZ: *Uomo ed ambiente nella prospettiva sociale.*

JULIAN GORKIN: *La « Duchessa rossa ».*

LUCIEN LAURAT: *Eugenio Varga, teorico cortigiano.*

LUCIANO PELLICANI: *Socialismo e giacobinismo.*

MARIA GRAZIA COSCI: *Antonio Labriola e i suoi scritti politici.*

EST-OVEST

Quadrimestrale di Studi sull'Est Europeo

Rivista edita dall'ISDEE - Istituto di Studi e Documentazione
sull'Est Europeo, Trieste - Direttore responsabile Tito Favaretto

SOMMARIO DEL N. 2 - 1972 - ANNO III

Ipotesi, studi e ricerche

ENRICHETTA SPINA: *La pianificazione economica nell'URSS (I)
Organizzazione e metodi*

RODOLFO SACCO: *Incidenza della pianificazione sul regime delle invalidità dei contratti economici: nella R.F.S. Jugoslava, nella R.S. Romana e nella R.P. Bulgaria.*

Il sistema dei prezzi nei paesi socialisti

BRONISLAW MINC: *Problemi teorici delle riforme dei prezzi nei paesi socialisti.*

BÉLA CSIKÓS-NAGY: *L'influenza dei prezzi del mercato mondiale sul sistema socialista dei prezzi.*

Analisi e documentazione

GHEORGHE MARCU e TRAIAN SILEA: *Quelques aspects et considérations concernant le développement économique de la Roumanie en 1971.*

Crediti e investimenti esteri in Jugoslavia.

Lo sviluppo dell'industria chimica in alcuni paesi del COMECON.

Notiziario

Direzione, redazione e amministrazione: ISDEE - Corso Italia 27 - 34122 Trieste
tel. 69130.

Abbonamento annuo L. 3.000 (per l'estero L. 4.500); Abbonamento sostenitore L. 20.000.
Prezzo di questo fascicolo L. 1.500.

L'importo va versato sul C.C.B. n. 4107/3 presso la Cassa di Risparmio di Trieste,
Agenzia n. 2.

ISTITUTO AFFARI INTERNAZIONALI

BARBARA SPINELLI

Presente e imperfetto della Germania orientale

La Repubblica democratica tedesca è condizionata più di ogni altro stato europeo orientale dalla strategia globale del blocco di cui fa parte e dagli interessi sovietici. Questa situazione, tuttavia, pur limitando notevolmente il margine di autonomia internazionale della dirigenza tedesco orientale e riducendo di fatto l'ampiezza e le forme della sua apertura a occidente, è lungi dall'essere univoca. L'interesse nella sopravvivenza della Rdt è certamente uno degli elementi di più sicura continuità nella politica sovietica. L'Urss è interessata almeno quanto i leaders tedesco orientali al rigore dogmatico di Berlino est, in politica interna e internazionale, e al suo ruolo di « barriera » da contrapporre alle iniziative centrifughe nel sistema socialista. L'abilità di Ulbricht è stata di saper sfruttare al massimo a suo vantaggio l'interesse sovietico verso la Rdt, e di evitare nel contempo eccessive ingerenze nella vita del partito e delle istituzioni. Questo particolare rapporto, permettendo tra l'altro l'attuazione della prima riforma economica del blocco, ha garantito la sopravvivenza di un gruppo dirigente rimasto sostanzialmente immutato in mezzo a paesi e regimi in relativamente rapida e tumultuosa evoluzione.

Il dramma della Rdt consiste nel fatto che la sua esistenza « nazionale » — e i propri equilibri interni — sono strettamente legati a un anacronistico congelamento della situazione internazionale. Ciò le rende estremamente difficile adattarsi ad un diverso processo di sistemazione paneuropeo, che muti i rapporti interni di blocco: obiettivo invece di gran parte dei suoi alleati europei orientali. Oggi la Germania orientale vede rapidamente mutare tutto quell'insieme di rapporti internazionali, nemici ed alleati, e soprattutto finalità e lealtà su cui aveva basato la sua identificazione in stato.

Crescita su una tradizione di scelte prive di dubbi, di dialettica lineare, di chiusura culturale, la dirigenza tedesco orientale deve oggi creare nuove scelte e nuove dialettiche, senza rovinare l'edificio che ha costruito. Di qui la necessità di ripercorrere la storia del consolidamento della Rdt, alla ricerca delle crisi che la sua classe dirigente dovrà affrontare, degli elementi di stabilità su cui potrà contare, delle alternative che potrà concepire.

Collana dello spettatore internazionale n. 17, marzo 1972, pag. 102, L. 1.000.

È possibile abbonarsi all'intera collana al prezzo di L. 6.000 (7-8 volumi all'anno) scrivendo a:

Iai - Viale Mazzini, 88 - 00195 Roma

IN VENDITA NELLE LIBRERIE

RISTAMPA

DEL PRIMO NUMERO

DI

POLITICA ED ECONOMIA

(luglio 1970)

Il fascicolo contiene:

EDITORIALE: *Dopo il voto del 7 giugno: deflazione o riforme?*

SILVIO LEONARDI: *Le tendenze dell'integrazione europea e la posizione del Pci.*

RUGGERO SPESSO: *Prima e dopo l'autunno.*

NICOLA CACACE: *Perché l'impresa a partecipazione statale?*

SILVANO ANDRIANI, LUCIANO SORIENTE: *I programmi dei grandi gruppi per il Mezzogiorno.*

ATTILIO ESPOSITO: *Agricoltura: mercato interno e integrazione europea.*

HENRI JOURDAIN: *Il sesto piano quinquennale francese.*

FRANCESCO SPERANZA: *Urss 1970: oltre la riforma.*

Dibattito tra Piero Bassetti, Guido Fantì, Francesco Forte, Eugenio Peggio: *Regione e programmazione economica.*

PANORAMA

LUCIANO PALLAGROSI: *La congiuntura in Italia.*

LUIGI CONTE: *L'annata agraria 1969.*

FLAVIO COLONNA: *Cronache parlamentari.*

GIANLUIGI MENGARELLI: *La congiuntura internazionale.*

GIUSEPPINA COZZI: *L'integrazione europea.*

ARIS ACCORNERO: *Le lotte del lavoro nel mondo.*

GIANNI CERVETTI: *Nei paesi socialisti - L'economia sovietica nel 1969.*

RENZO STEFANELLI: *Le riviste italiane.*

LORIS GALICO: *Le riviste francesi.*

SANDRO RIVELLI: *Le riviste inglesi e americane.*

DINO PELLICCIA: *Le riviste tedesche.*

MARIA TERESA PRASCA: *Le riviste sovietiche.*

NOTE E POLEMICHE

SERGIO GARAVINI: *I lavoratori e l'impresa.*

UNIBERTO CERRONI: *Le teorie dell'imperialismo.*

SERGIO TROGI: *Germania occidentale: gli scioperi del settembre 1969.*

RECENSIONI

DOCUMENTAZIONE

Il fascicolo (pp. 188 - L. 1.000) si può riceverlo in contrassegno postale oppure effettuando il versamento sul c/c postale n. 1/43461 intestato: S.G.R.A. - Via dei Frentani 4, 00185 Roma.

È in vendita nelle edicole e nelle librerie il n. 3 di

POLITICA ED ECONOMIA

La rivista edita dal Centro studi di politica economica di Roma

FERNANDO DI GIULIO: *Dopo le elezioni: le esigenze del paese.*

GIULIO QUERCINI: *Scadenze contrattuali e lotta per le riforme.*

PIERLUIGI PROFUMIERI: *Inflazione e disoccupazione.*

La proposta di legge del Pci sulle partecipazioni statali.

FRANCO BRIATICO: *Partecipazioni statali: il sistema è in crisi ma non va soppresso.*

LUCIANO LAMA: *Un nuovo ruolo per gli istituti della sovranità popolare.*

ANTONIO LANDOLFI: *La proposta del Pci: una occasione di dibattito.*

GIAN LUPO OSTI: *Programmazione: correttivo di inevitabili abitudini.*

PASQUALE SARACENO: *Soppressione del sistema delle partecipazioni statali?*

VALERIO BITETTO: *Politica di piano e sviluppo industriale.*

VINCENZO COMITO: *Sistemi di controllo e integrazione: la direzione per obiettivi.*

LUCIO DEL CORNÒ: *L'economia della educazione e la crisi della scuola.*

GIUSEPPE COZZI: *Questioni dell'insegnamento in Italia e nella Cee.*

BOGDAN KAVCIC: *Tendenze e sviluppi della autogestione in Jugoslavia.*

PANORAMA

Rassegna delle riviste italiane ed estere. Note e polemiche.

Recensioni e segnalazioni.

Documentazione.

Abbonamento: annuo L. 5.000; sostenitore L. 20.000; estero L. 10.000; un fascicolo L. 1.000, estero L. 1.700; arretrato L. 1.500, estero L. 2.200. Versamenti sul c. c. postale 1/43461 intestato a: S.G.R.A. - Via Frentani, 4 - 00185 Roma.

L'IMPRESA

Novità editoriali 1972

G. BONAZZI - A. BAGNAŠCO - S. CASILLO

come si «organizza» un'area marginale

INDUSTRIA E POTERE

in una provincia meridionale

7º volume della Collana della ricerca CeRIS/C.N.R. diretta da Ferrer-Paces. 500 pagine, 147 tabelle, rilegato in piena tela con sovracoperta. Prezzo: L. 8.000.

Per la prima volta una ricerca sul campo analizza con metodo scientifico il reale significato degli interventi correttivi nel Sud, gli abusi e gli sperperi del credito agevolato, il reciproco sostegno fra industriali e politici. Un'indagine di sociologia economica e politica durata quasi tre anni.

LI/ED - L'Impresa Edizioni, divisione editoriale della Fondazione Industria Università - 10126 Torino - Via Ventimiglia 115 - telefoni: 633.000/635.235.

CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

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

373 DIPENDENZE

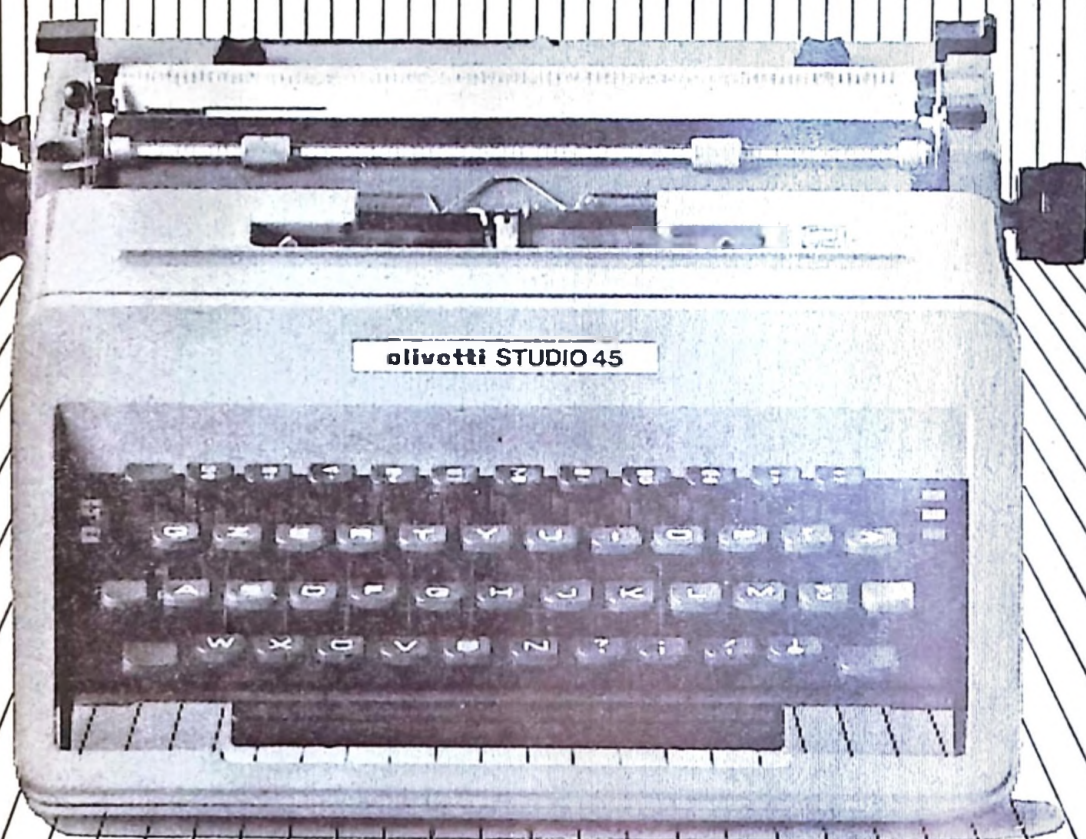


**tutte
le operazioni
di banca**

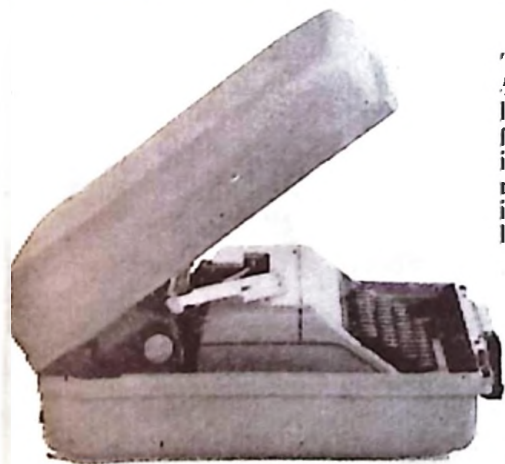


Alfa Romeo

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



Olivetti Studio 45



Tutte le caratteristiche e i servizi di una macchina da ufficio:
43 tasti con 86 segni;

barra spaziatrice con dispositivo del «mezzo spazio»;

frizione del rullo;

interlinea a tre posizioni più lo «zero»;

regolatore del loco a tre posizioni;

incolonnatore;

liberamargine e capoverso automatico;

selettore del nastro a tre posizioni: blu, nero, rosso e neutro;

fermaschede;

deflettori trasparenti con fori tiralinee;

guidacarta scorrevole, leva di bloccaggio del carrello.

Carattere Pica (88 spazi per riga) o carattere Eletto (102 spazi per riga).

Dotata di elegante e pratica valigetta,
pesa poco più di una comune portatile (5,3 kg.).

olivetti

BANCO DI SICILIA

Istituto di credito di diritto
pubblico

Presidenza
e Amministrazione Centrale
in Palermo

Patrimonio L. 84.095.731.916

Sedi in:

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

250 SUCCURSALI ED AGENZIE

Uffici di Rappresentanza in:

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

Sezioni speciali per il:

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

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 Manci, 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

COLLANA DI STUDI AZIENDALI E DI MARKETING
diretta dal Prof. CARLO FABRIZI

11

LUCIO SICCA

LO SVILUPPO DIMENSIONALE DELL'AZIENDA

Volume in 8°, di pagg. XII-212

L. 3.000

In un periodo in cui anche nel nostro Paese si vanno realizzando processi di concentrazione fra imprese, rivolti a determinare profondi cambiamenti nella struttura industriale, appare di grande attualità questo studio dedicato all'analisi dei processi di sviluppo aziendale, ed in particolare di quelli attuati mediante le acquisizioni di aziende.

In effetti è la prima volta che il tema dello sviluppo dimensionale viene affrontato — come fa l'A. — nell'ottica delle decisioni strategiche assunte dai vertici aziendali, muovendo da una casistica ampia e documentata delle principali operazioni attuate nel nostro Paese negli ultimi anni. Dopo un'analisi delle varie forme in cui può aver luogo lo sviluppo dimensionale, (Parte I) in funzione degli obiettivi che le aziende si propongono di conseguire attraverso la crescita, l'A. affronta sistematicamente i processi di acquisizioni di aziende, analizzando i problemi che sorgono dal punto di vista gestionale, i criteri in base ai quali hanno luogo le scelte tra acquisizioni e sviluppo dall'interno, la molteplicità dei motivi che stanno a base delle acquisizioni, i motivi che inducono le aziende a «vendersi» ai loro concorrenti o a gruppi finanziari diversificati. Il volume termina con una analisi dei processi di programmazione delle acquisizioni, rivolta a dimostrare come, in pratica, sia possibile attuare detti processi in modo sistematico, al di là delle possibili combinazioni dovute a rapporti particolari che si istituiscono tra aziende diverse, nel complesso mondo della finanza e dell'industria.

Lo studio del Sicca è saldamente ancorato alla realtà operativa del nostro Paese, come dimostra il continuo richiamo ad operazioni di acquisizione recentemente attuate e soprattutto da parte dei maggiori gruppi finanziari italiani; ma è sempre presente, anche, lo sforzo per dimostrare come la dottrina, nel campo delle strategie aziendali, possa arricchirsi di nuove concezioni ed impostazioni attingendo direttamente alle situazioni che, nella pratica realtà operativa, si determinano nel continuo processo di evoluzione delle strutture che tendono ad adattarsi alle nuove realtà del mondo industriale.



ALDO CARON

è nato a Pove del Grappa (Vicenza) il 2 febbraio 1919. Diplomato all'Accademia di Belle Arti di Brera a Milano. Vive e lavora a Roma.

Dell'arte di Caron, Giuseppe Gatt dice: « È fondamentale intendere il senso profondo del naturalismo di Caron. Lo scultore infatti non appronta una soluzione "imitativa", neppure nel senso meno figurativo e più intrinsecamente organico del termine, ma riassuntiva ed emblematica dell'elemento naturale, come ricerca dei rapporti strutturali fra uomo e natura. E la proprietà più qualificata delle immagini che ne derivano sta nel fatto che tali rapporti sono determinati, non da un processo di generalizzazione o di astrazione, ma da un procedere per analisi delle forme e strutture primeve della materia, fino a concluderle in un riassunto emblematico. Il naturalismo di Caron perciò non parte dalla natura per astrarre da essa, ma muove dall'astrazione linguistica per ritrovare una natura che si rivela basata sulle successioni nello spazio e nel tempo: cioè su elementi intellegibili che solo la ragione può compiutamente afferrare. La materia si è fatta sempre più simbolo di se stessa, le strutture raggiunte per via di astrazione rimandano con drammatica evidenza a ciò che più v'è di terrestre e di originario: l'immagine compiuta è una sintesi del tempo trascorso e di quello a venire ».

Mostre personali - 1963: Galleria Penelope, Roma; 1964: Galleria « Il Castello », Trento; Galleria « Il Sigillo », Padova; Circolo Lazio, Roma; 1968: Copenhagen, Sparekassen; 1970: Galleria Schneider, Roma; 1971: « Polymnia », Rapallo.

Mostre collettive - XXXVII e XXVIII Biennale Internazionale d'Arte di Venezia; VII, VIII e IX Quadriennale Nazionale d'Arte, Roma; Premio Spoleto; VIII e IX Premio Termoli; 1960: « Exhibition of Italian Contemporary Art », Johannesburg; 1965: Mostra Nazionale Premio del Fiorino, Firenze; IV Rassegna di Arti Figurative di Roma e del Lazio; 1968: Mostra del Disegno Contemporaneo, Bassano del Grappa; 1969: IV Biennale Romana; 1971 VIII Concorso Nazionale del Bronzetto Padova.

Riconoscimenti - 1950: Premio per la Scultura, « Olimpiadi dell'Arte », Milano; 1953: Vince il concorso per un bassorilievo al Palazzo delle Assicurazioni, Trento; 1954: Premio per la Scultura del Ministero della Pubblica Istruzione; 1962: Concorso di 1° grado per il Monumento alla Resistenza, Cuneo; 1965: Premio per la Scultura, IV Rassegna di Arti Figurative di Roma e del Lazio; 1969: Concorso per un grande bronzo per la Direzione Generale dell'I.N.A.I.L., Roma; 1971: Concorso Grande Bronzo per la Biblioteca Nazionale, Roma.

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, *Rivitalizzazione 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.

N. 1 - GENNAIO-FEBBRAIO 1972 - Articoli, Antonio Triola, *Nota in margine alla legge Carr sulle Relazioni Industriali*; Gaetano Veneto, *Note 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)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali in Europa*; Recensioni e schede, *Sindacato e rappresentanze aziendali*; *Il principio educativo in Gramsci*; Osservatorio.

N. 2 - MARZO-APRILE 1972 - Articoli, O. Tarquinio, *Qual è il costo della riforma sanitaria?*; G. Giugni, *Sindacato: anni 70*; Dibattito, G. Bonazzi: *Il taylorismo tra strumento del capitale ed utopia tecnocratica (II)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.

N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1972 - Articolo, O. Tarquinio, *Le modifiche strutturali nell'economia secondo il Governatore della Banca d'Italia*; Ricerca, P. S. Labini, *Sull'interdipendenza delle economie europee con particolare riguardo all'economia italiana*; Dibattito, L. Galilino, *La crisi dell'organizzazione del lavoro*; Saggio, G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier, *La contrattazione collettiva in Francia (I)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea*; Recensioni e schede.