

economia & lavoro

Anno VI Settembre-Ottobre 1972 N. 5

GIORGIO LAUZI

*due alternative: crisi d'autonomia
o democrazia operaia*

FERDINANDO CHIAROMONTE

*l'organizzazione del lavoro:
le esperienze
dell'industria americana;
i problemi del
movimento sindacale italiano (I)*

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

*la contrattazione collettiva
in Francia (III)*

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 settembre-ottobre 1972 n. 5

Direttori: Enzo Bartocci, Francesco Forte, Gino
Giugni

Direttore responsabile: Enzo Bartocci.

Copertina e impaginazione: Alfredo De Santis.

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

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

Abbonamento 1973: Italia L. 4.000, estero L. 5.000,
sostenitore L. 50.000, un fascicolo separato L. 800.

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

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

Linotipia Veronese Fiorini - Verona.

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno VI settembre-ottobre 1972 n. 5

sommario

EDITORIALE

Giorgio Lauzi: *Due alternative: crisi d'autonomia o democrazia operaia* 581

DIBATTITO

Ferdinando Chiaromonte: *L'organizzazione del lavoro: le esperienze dell'industria americana; i problemi del movimento sindacale italiano* (I) 591

SAGGIO

G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier: *La contrattazione collettiva in Francia: bilancio e prospettive* (III) 629

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 661

Le relazioni contrattuali nella comunità europea (a cura di M. Sepi) 685

RECENSIONI E SCHEDE 705

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM,
PADOVA

sommaire

ARTICLE DE FOND

- Giorgio Lauzi: *Deux alternatives: crise de l'autonomie ou démocratie ouvrière* 581

DEBAT

- Ferdinando Chiaromonte: *Expériences d'industrie américaine; problèmes du mouvement syndical italien.* 591

L'auteur commence à analyser un cas d'entreprise et examine après le développement récent de l'organisation du travail aux Etats-Unis, sur la base des prémisses théoriques que ce développement a eu; il examine en particulier les théories sur la motivation au travail de Herzberg. Il continue en analysant la diffusion des expériences novatrices conduites sur la base de ces lignes de tendance. Une évaluation critique conclut la première partie de l'article. Dans la deuxième partie, l'auteur examine la situation italienne; il pose en accent particulier sur l'action que des organisations syndicales développent contre l'organisation capitaliste du travail.

ESSAI

- G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier: *La négociation collective en France (III partie)* 629

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) 661

- Relations contractuelles en Europe* (par M. Sepi) 685

- RECENSIONS 705

summary

EDITORIAL

- Giorgio Lauzi: *Two alternatives: a crisis of the trade union autonomy or a development of industrial democracy* 581

DEBATE

- Ferdinando Chiaromonte: *Some experience of U.S.A. industry and some problems of Italian trade-union movement.* 591

The writer analyses a firm-case and then examines the recent lines of development of United States work organization, on the basis of its theoretic presuppositions; he particularly examines the theories of the motivation to work of Herzberg. He analyses then the diffusion of some innovatory experiments made on the basis of this trend line. A critical valuation concludes the first part of the article. In the second part the writer examines the Italian situation. He particularly stresses the action that some trade-union organisations are developing against the capitalistic work organisation.

ESSAY

- G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier: *The collective negotiation in France (III part)* 629

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) 661
Contractual relations in Europe (by M. Sepi) 685

- BOOKS 705



due alternative: crisi d'autonomia o democrazia operaia

Crisi profonda dei rapporti sindacali, forte tenuta del movimento di lotta: questi due fatti, contraddittori l'uno rispetto all'altro, danno un'impronta tutta particolare alle vicende contrattuali, sociali ed anche politiche di questo agitato autunno.

La combattività dei lavoratori, malgrado le pesanti difficoltà economiche e i loro effetti, abilmente manovrati, sull'occupazione, ha trovato espressione nelle lotte contrattuali dei saccariferi e dei chimici, che si sono recentemente concluse, e in quelle ancora aperte degli addetti al settore delle costruzioni; né vi è motivo di dubitare che analoga combattività sarà rivelata dai metalmeccanici, i quali, mentre scriviamo questa nota, si accingono a un serrato confronto contrattuale con le controparti pubblica e privata. Questa capacità di reazione — superiore a non poche prudenti previsioni della vigilia — della classe operaia alla crisi economica e al deterioramento del clima politico ha provocato, se non un'inversione di tendenza, certo delle significative varianti nella strategia padronale. Gli industriali saccariferi si erano mossi sul sentiero di guerra cercando di piegare i propri dipendenti a colpi di serrata e di porre gli uni contro gli altri operai e contadini; gli industriali chimici avevano avanzato pesanti pregiudiziali in ordine ai consigli di fabbrica, alla contrattazione articolata e a tutti gli aspetti

più qualificanti della piattaforma rivendicativa della categoria. La previsione era presumibilmente quella di combattere contro un avversario scoraggiato e indebolito al quale era possibile imporre dure condizioni, ma le cose sono andate altrimenti e hanno indotto a una più meditata riflessione sia i padroni (almeno con riferimento alle due citati vertenze) che il governo. L'improvviso zelo mediatore del ministro del Lavoro reca la traccia evidente di una preoccupazione politica di fondo: quella di attutire lo scontro contrattuale, una volta dimostratosi irrealistico il disegno di restaurare — puntando sulla rassegnazione dei lavoratori di fronte a due crisi entrambe ampiamente manovrate, quella economica e quella del processo unitario — gli equilibri di potere che sussistevano nelle aziende prima dell'autunno caldo del '69.

Non è naturalmente il caso di dar luogo ad affrettate generalizzazioni. Ma è indubbio che gli accordi raggiunti per i contratti dei saccariferi e dei chimici rappresentano obiettivamente una correzione di fondo del disegno iniziale del padronato e, conseguentemente, un successo rimarchevole non solo per le due categorie direttamente interessate, ma per l'insieme delle categorie impegnate nella lotta per i contratti (si pensi, per quanto riguarda il contratto dei chimici, al significato della classificazione unica operai-impiegati, della rottura del « muro » delle 40 ore per i turnisti, del riconoscimento del ruolo contrattuale dei consigli di fabbrica). Giustamente i metalmeccanici, sottolineando questo primo, comune successo, hanno insieme precisato che il contratto dei chimici non va meccanicamente considerato come una sorta di contratto-guida. In effetti, ogni categoria — e i metal-

meccanici in particolare — ha una propria linea rivendicativa specifica e problemi non assimilabili a situazioni diverse. Tuttavia, il fatto che il padronato chimico, al pari dei zuccherieri, sia stato costretto a rinunciare alla sua rigida intransigenza, è quanto meno destinato a rendere più difficili intransigenze altrui: anche se è troppo presto, mentre scriviamo, per sapere se la Federmeccanica e l'Intersind (oltre che il padronato edile) abbiano o meno appreso il senso di questa prima lezione dell'autunno sindacale del '72.

Altri, comunque, questa lezione non l'hanno recepita. E l'annotazione ci induce ad abbandonare temporaneamente il tema dei contratti per soffermarci sul risvolto negativo di questa difficile stagione, cioè la grave crisi dei rapporti sindacali.

In senso restrittivo, potremmo parlare di crisi della CISL, questa Confederazione essendo oggi al centro di un drammatico sconvolgimento interno. Tuttavia, anche se particolarmente sulla CISL fisseremo l'attenzione, ci sembra necessario premettere che, malgrado i suoi alti e bassi, il processo unitario è ormai troppo radicato nella coscienza dei lavoratori (e lo conferma l'andamento delle lotte per i contratti) perché si possano stabilire delle rigide linee di demarcazione: le tensioni che si manifestano in una singola organizzazione si riflettono immediatamente sullo schieramento complessivo.

Tralasciando gli elementi di cronaca, abbondantemente noti, si può subito andare al nocciolo del problema, qualificando la crisi della CISL come una grave crisi di autonomia. Non è per nulla occasionale, infatti, che il contrasto interno alla segreteria e al consiglio generale della Confederazione sia esploso in una fase

politica contrassegnata da un massiccio tentativo di restaurazione moderata, all'insegna del riesumato centrismo. Del resto, persino gli slogans usati sono rivelatori. La CISL — afferma Scalia — deve ritrovare se stessa; e il ritorno alle origini che si invoca è niente di più e niente di meno che un ritorno alla tradizione di col-lateralismo rispetto alla DC. Al di là dei dinieghi di rito, che le cose stiano in questi termini lo hanno capito tutti, all'interno e all'esterno della confederazione, amici e nemici. Il Corriere della Sera, tutt'altro che insoddisfatto, come è ovvio, dell'operazione Scalia, ha scritto in un editoriale (9 ottobre) che « dietro la facciata del dibattito interno della CISL si sono mosse forze influenti che risiedono a palazzo Chigi, sede della presidenza del Consiglio, e a palazzo del Gesù, sede della segreteria politica della DC ». L'editoriale ricorda che l'attuale ministro del Lavoro, sen. Coppo, ex esponente della CISL, di questa organizzazione « conosce a fondo uomini e cose », e aggiunge che quei sindacalisti della CISL che « non volevano saperne di fusioni con la CGIL e nemmeno, forse, di federazione fra le tre confederazioni » sono « tornati a sentirsi uomini di partito e il partito della DC ha riacquistato di colpo, dopo le elezioni politiche di maggio, quel potere e quell'influenza sulla CISL che per diversi anni aveva perduto ». Il Corriere giudica pertanto « abile e brillante » l'« operazione politica condotta da Andreotti, Forlani e Coppo ».

Sempre il Corriere della Sera — e ci sembra interessante continuare nella citazione di questa fonte non sospetta di simpatie per lo schieramento sindacale unitario — all'indomani della conclusione nulla del consiglio generale di Spoleto (15 ottobre) è tornato sul tema del

« colpo di freno all'autonomia sindacale », affermando che Andreotti « si è trovato a fronteggiare una situazione economica assai pesante nel pieno dell'autunno sindacale »: « Gioco riuscito — commenta il Corriere — perché la crisi della CISL significa un indebolimento oggettivo di tutto il movimento sindacale ». Quanto a Forlani, egli ha bisogno di un sindacato « allineato al nuovo corso del partito »: perciò « l'operazione è scattata tempestivamente e con successo ».

Un'analisi spietata, come si può constatare, anche se tende a sottovalutare, forse strumentalmente, la capacità di reazione delle forze unitarie della CISL le quali, al di là degli equilibri scarsamente rappresentativi che si registrano in sede di consiglio generale, rappresentano una larga parte dell'organizzazione, e senza dubbio la parte più viva e combattiva. Va aggiunto tuttavia che lo stesso Corriere manifesta qualche apprensione per le reazioni che l'operazione Andreotti-Forlani-Scalia può suscitare fra i lavoratori: « Alla lunga — scrive — il colpo di freno dato dalla DC potrebbe prepararci un avvenire sociale tumultuoso, quando le forze di base si ribellassero al tentativo di vertice di imbrigliarne la spinta ». Scalia e i suoi amici dimostrano viceversa, coi loro comportamenti, una completa indifferenza e insofferenza in relazione al rapporto democratico vertice-base: la rinuncia all'autonomia si porta dietro la rinuncia alla democrazia.

Vi è un ulteriore passaggio che va evidenziato: crisi di autonomia significa crisi del processo unitario. L'ideologia del ritorno alle origini implica la riesumazione di tutto un bagaglio pluralistico che il movimento sindacale si era via via lasciato alle spalle: le origini sono i pilastri

politici ed ideologici della divisione sindacale e non a caso la crisi della CISL ha immediatamente coinvolto, paralizzandone ogni capacità d'iniziativa, l'esile e insoddisfacente, ma tuttavia esistente, struttura unitaria costituita dalla Federazione delle Confederazioni. Certo, per quanto riguarda la CISL è doveroso dare fiducia allo schieramento unitario presente al suo interno, alla sua capacità di reazione rispetto alla linea involutiva dell'ala moderata. Ma, per aiutare politicamente, cioè coi comportamenti reali, la difficile battaglia delle forze unitarie della CISL, è anzitutto necessario che, all'esterno, non prevalga una logica di rassegnazione. L'esperienza del patto federativo insegna che l'accettazione rassegnata di soluzioni arretrate rischia di condurre sempre più indietro.

Non ci si può nascondere che la crisi di Firenze-tre, prima, il patto federativo, poi, hanno concorso a far tornare tutti alle origini. Il processo unitario reale traeva e trae vigore e legittimità da una premessa di fondo, che, cioè, l'unità non si può costruire con artificiosi e meccanici accostamenti di sigle, ma deve implicare un profondo processo di rifondazione democratica del sindacato, nel grande crogiolo della democrazia e della partecipazione operaia. Ma questa scelta è stata contestata da molte sponde, nel nome di tradizioni da difendere, di equilibri verticistici da tutelare, di influenze esterne da salvaguardare. Le motivazioni possono essere state più o meno sincere, più o meno nobili, ma le responsabilità per la crisi del processo unitario non sono addebitabili soltanto a singoli colpi di mano, attribuibili di volta in volta a un Vanni o a uno Scalia. Nella stessa CGIL le resistenze ai processi reali di rinnovamento sono state

e sono cospicue (si pensi alle ricorrenti difficoltà che incontra la linea unitaria dei metalmeccanici), ed esse rivelano fra le pieghe preoccupanti limiti di autonomia, che hanno trovato espressione, ad esempio, nella chiusura a riccio della componente comunista allorché i sindacalisti socialisti della confederazione hanno manifestato un atteggiamento critico nei confronti del patto federativo, malgrado che tale atteggiamento traesse le sue motivazioni da giudizi sul processo unitario assai più estesi e diffusi.

Insomma, non sopite vocazioni egemoniche concorrono a determinare un clima suscettibile di privilegiare le istanze di organizzazione rispetto a quelle del movimento reale. L'ideologia della grande CGIL può avere una carica di combattività e di coscienza di classe sconosciuta all'ideologia del ritorno alle origini sbandierata in chiave moderata e interclassista da una parte della CISL: ma si tratta pur sempre, nell'un caso e nell'altro, di ideologie non unitarie, contrapposte nella strategia ma fra le quali sono poi possibili compromessi tattici a basso livello, mediazioni verticistiche sopra la testa dei lavoratori: come le vicende che hanno condotto al patto federativo insegnano.

Ove tuttavia si guardi al movimento reale, le prospettive mutano. E ne deriva una chiara indicazione di strategia. Questo movimento — osservavamo all'inizio — è in piedi, ma esso non può essere considerato soltanto come protagonista delle lotte per i contratti, mentre sopra la sua testa alcune menti più o meno eccelse decidono sulle sorti dell'unità e dell'autonomia sindacale. Se i chimici si sono battuti con successo contro l'attacco dei padroni ai nuovi strumenti di democrazia

operaia — i delegati e i consigli —; se altrettanto sono decisi a fare i metalmeccanici, ciò non avviene per capriccio, né perché si fissi unicamente l'attenzione alla fabbrica. Le nuove strutture di democrazia e di partecipazione dal basso che i lavoratori difendono contro l'attacco dei padroni, hanno valore e significato nella misura in cui il loro ruolo non viene svuotato da chicchesia. In altri termini, è necessario, in questa fase difficile e tesa dei rapporti sindacali, rendere arbitri i lavoratori di scelte che non possono essere delegate a disinvolute operazioni di vertice. Gli attacchi all'unità e all'autonomia, le nostalgie per chiusure a riccio nel nome di patrimoni di organizzazione che qualcuno vorrebbe conservare come oggetti da museo, facendone così cose morte, avulse dai processi di rinnovamento e dalla realtà di classe, si battono su questo terreno, oppure si subiscono, poco importa se con soddisfazione o con rassegnazione.

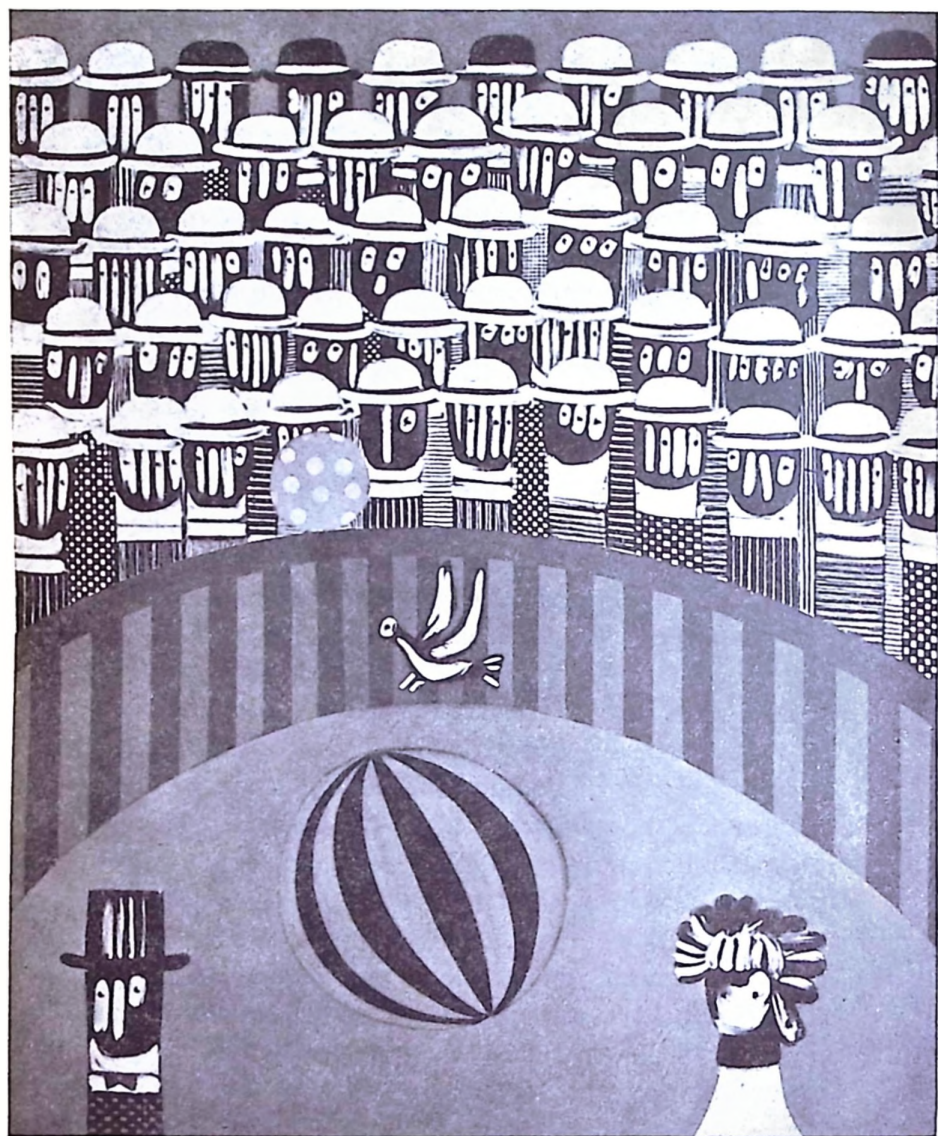
Ma subire la crisi d'autonomia vorrebbe dire assumersi la responsabilità grave di minare alle radici un movimento di lotta la cui posta non è solo la realizzazione di buoni contratti. Anche se l'iniziativa dei lavoratori, infatti, come osservavamo più sopra, ha costretto il padronato a una riflessione più attenta della propria strategia, tuttavia non sono lecite molte illusioni. Gli industriali chimici possono essersi rassegnati a sottoscrivere un contratto non congiunturale, ma non hanno affatto rinunciato (vedasi la Montedison ed ora, sembra, anche la Pirelli) agli unilaterali progetti di ristrutturazione a scapito dell'occupazione operaia. Più in generale, il padronato e il governo di centro-destra continuano a perseguire una linea di restaurazione moderata, puntando a una ripresa economica imperniata sul tradizio-

nale meccanismo di sviluppo, quindi sulle tradizionali ingiustizie e sui tradizionali squilibri sociali, settoriali e territoriali.

Come si risponde a questo disegno? In primo luogo saldando l'iniziativa rivendicativa all'iniziativa sociale per le riforme e una nuova politica di sviluppo economico e dell'occupazione: cioè facendo delle lotte d'autunno un terreno d'azione comune ai lavoratori dell'industria e a quelli delle campagne, agli occupati e ai disoccupati, a coloro che si battono per una nuova organizzazione del lavoro nelle aree di capitalismo avanzato e ai ceti e gruppi che il capitalismo tende a emarginare in riserve di cronico sottosviluppo. È questa la linea indicata, ad esempio, dalla conferenza di Genova dei delegati metalmeccanici che ha approvato la piattaforma contrattuale della categoria; ed è la linea emersa nella conferenza sul Mezzogiorno indetta a Reggio Calabria dai metalmeccanici, dagli edili, con l'adesione di altre categorie, di enti locali, di forze sociali e politiche.

Ma, per non esaurirsi in brillanti enunciazioni, questa linea, questa strategia non può essere gestita dall'alto, in termini di compromessi e mediazioni; né può essere artificiosamente sganciata dall'iter travagliato del processo di unità e di autonomia. Ecco perché la crisi dei rapporti sindacali si può e si deve affrontare privilegiando il movimento reale, rifiutando di subire manovre verticistiche, responsabilizzando i lavoratori: se, almeno, le esperienze passate hanno insegnato qualcosa.

GIORGIO LAUZI



• Yannis Gaytis, *Au cirque*, cm. 162×130, 1967.



l'organizzazione del lavoro: le esperienze dell'industria americana; i problemi del movimento sindacale italiano (I)

Introduzione.

Il dibattito aperto, già da alcuni mesi, su questa rivista è uno dei sintomi del crescente interesse che si sta manifestando in Italia intorno ai problemi dell'organizzazione del lavoro, ed in particolare del lavoro esecutivo.

Il mondo industriale e manageriale italiano arriva con ritardo ed impreparato, all'esame di una problematica che, in altri paesi industrialmente avanzati, è all'ordine del giorno da parecchi anni, spesso da decenni. C'è di più, esso affronta questo problema — è stato già detto, ma giova ripeterlo — non per autonoma iniziativa, ma esclusivamente sotto la pressione delle organizzazioni sindacali.

Infine, l'atteggiamento che gli imprenditori italiani, pubblici e privati, assumono anche in questo campo, è un atteggiamento sostanzialmente conservatore; niente che assomigli alla raccolta di quella « sfida agli imprenditori » ed alle loro capacità di cui a parole si sosteneva la necessità nell'autunno del '69; niente che assomigli ad un tentativo di misurarsi con l'avversario di classe, sul terreno dell'organizzazione del lavoro, per toglierli di mano l'iniziativa, o spuntare le armi che esso usa.

Si preferisce piuttosto, da parte padronale, ricorrere all'involuzione del quadro politico ed alla esasperazione della crisi economica, per rispondere poi, in sostanza, con la repressione e l'uso della forza, a quelle rivendicazioni dei lavoratori che pure, a parole, si riconoscono come legittime.

Ciò non coglie impreparato chi analizza con ottica marxista lo sviluppo della società industriale; va però sottolineato per quanti si illudessero ancora della disponibilità della nostra classe dominante ad una politica di sviluppo cosiddetto « alternativo ». Sarà questo uno dei temi che tratterò nella seconda parte di questo mio intervento nel dibattito in corso, nel più generale quadro dei rapporti tra azione sindacale ed organizzazione capitalistica del lavoro in Italia.

Si diceva prima di un crescente interesse per i problemi dell'organizzazione del lavoro. Mi sembra però di avvertire un pericolo nel fiorire di studi e di contributi su questo tema: il pericolo della genericità ed a volte della astrattezza. Occorre ricordare che la teoria e la pratica della organizzazione — con tutti gli scostamenti che poi esistono tra l'una e l'altra — nascono per la classe dominante come risposta:

- ad esigenze interne al subsistema impresa;
- ad esigenze esterne all'impresa, e derivanti dalle pressioni che su di essa esercita il contesto ambientale nelle sue varie componenti.

Compiere un'analisi critica di teorie o tecniche organizzative che non tenga conto di questo presupposto — e quindi della concreta specifica situazione che si va

ad esaminare — significherebbe in un certo senso ripetere l'errore tayloriano della « one best way ».

Occorre certo anche dire che le cosiddette società industrialmente avanzate presentano ormai caratteristiche molto simili. In esse, il predominio dei grossi gruppi industriali ad elevato tasso di concentrazione verticale ed orizzontale va progressivamente livellando le differenze, nei limiti di un accordo generale sulla divisione internazionale del lavoro.

Tutto ciò consente indubbiamente delle analisi a carattere generale, ma, se si vuole evitare il pericolo che la generalità si trasformi in genericità, non si possono sottacere le differenze che ancora esistono tra i diversi paesi; sia nella tecnologia e nei rapporti sociali di produzione, che nell'ambiente esterno all'impresa e quindi anche nei rapporti di forza a livello politico e sindacale.

Tener conto di tutto questo significa dire che le stesse tecniche organizzative, se applicate ad esempio in USA o in Italia, non sono più le stesse; al di là del bisticcio di parole, significa dire che modelli organizzativi analoghi possono avere risultati concreti notevolmente diversi, a seconda dell'iniziativa, della capacità di gestione, in definitiva dei rapporti di forza tra la classe operaia ed i capitalisti; negarlo significherebbe dimenticare la lezione di Marx sulle contraddizioni e sulla sostanziale anarchia del capitalismo, e sull'importanza del ruolo *soggettivo* che gioca la classe operaia nell'ambito del modello di sviluppo capitalistico della società.

È per evitare, almeno in parte, questi errori che, nella prima parte di queste note, ho preferito trattare il tema delle nuove tecniche di organizzazione del lavoro,

non in astratto, ma in riferimento allo specifico contesto ambientale della società industriale statunitense.

Il caso della Texas Instruments.¹

Nel 1967 la Texas Instruments Incorporated (T. I.), in rapida espansione dagli inizi degli anni '50, occupava circa 40.000 dipendenti, scarsamente sindacalizzati. La gamma dei prodotti della T. I. andava dalla metallurgia, a componenti elettriche ed elettroniche, alla fornitura di vari servizi comprese ricerche geofisiche per l'estrazione di petrolio o di altri minerali.

L'organizzazione dell'impresa era basata su 10 divisioni operative, raggruppate in tre unità: materiali e servizi, componenti e macchinario.

La T. I. godeva fama di curare con molta attenzione i problemi della gestione e della motivazione al lavoro del personale, resi ancora più drammatici dalla rapida crescita, che, nel campo della forza lavoro, si concretava nella assunzione di alcune migliaia di nuovi dipendenti ogni anno.

La « filosofia » dell'alta direzione della T. I. può essere desunta dal dichiarato tentativo di trovare dei sistemi di gestione e di organizzazione del lavoro che consentissero la coesistenza e la contemporanea soddisfazione degli obiettivi dell'impresa e di quelli dei singoli dipendenti: soltanto in questo modo si diceva

¹ Notizie e dati riportati in questo paragrafo sono stati tratti da *Every employee a manager*, di M. Scott Myers, New York, 1970; *Creating more meaningful work*, di F. Foulkes, New York, 1969 e da alcuni articoli sull'esperienza della T.I. apparsi sulla « Harvard Business Review ».

sarebbe stato possibile assicurare il successo dell'impresa stessa.

Di qui la pressione dell'alta direzione sui capi intermedi perché fossero particolarmente attenti agli atteggiamenti ed ai bisogni del personale; di qui ancora l'istituzione di un'unità centrale di ricerche nel campo del personale il cui compito era quello di condurre indagini all'interno dell'azienda sulle motivazioni ed aspirazioni dei lavoratori.

Obiettivi di questa attività di ricerca erano essenzialmente:

- la verifica sul campo delle più moderne teorie sulla motivazione al lavoro;

- la raccolta di una serie di dati e di informazioni all'interno dell'impresa.

Ciò avrebbe fornito al medio management un utile strumento per la quotidiana gestione del personale; all'alta direzione le conoscenze indispensabili per impostare, a livello globale, il problema dei cambiamenti organizzativi e delle connesse politiche di gestione delle risorse umane.

Agli inizi degli anni '60, alla T. I. venne condotta una indagine sugli atteggiamenti e le opinioni sul lavoro di una popolazione composta da 282 lavoratori degli stabilimenti della T. I. a Dallas. I 282 lavoratori erano così suddivisi: 50 scienziati, 50 ingegneri, 50 supervisori di produzione, 75 tecnici e 52 donne addette al montaggio.

I risultati dell'indagine diedero origine alla formulazione ed alla successiva applicazione di un particolare modello di job enrichment detto del « plan-do-control ».

Presupposto del modello era che una reale motivazione potesse essere ottenuta soltanto lasciando ad ogni lavoratore un notevole margine di autonomia, sia nella fase di programmazione, che di esecuzione, che di controllo del proprio lavoro.

Ciò significava in concreto, per quanto riguarda la prima fase, partecipazione alla definizione degli obiettivi ed alla soluzione dei problemi relativi all'uso delle risorse disponibili; per quanto riguarda la seconda e la terza fase, autonoma organizzazione del lavoro esecutivo, nonché valutazione, misurazione e correzione del lavoro svolto.

Uno dei primi esperimenti per l'applicazione del « plan-do-control » venne effettuato, in una delle divisioni della T. I., su di un gruppo di donne, pagate su base oraria, addette al montaggio di uno strumento elettronico molto complesso (macchinari per radar). Il tempo di montaggio per ogni unità di prodotto era stato sino ad allora di ca. 138 h. A sei mesi dalla scadenza del contratto di fornitura che l'azienda aveva con il governo, ci si rese conto che quel ritmo di lavoro avrebbe in definitiva causato una perdita secca alla T. I.

Venne allora indetta una riunione dell'intero gruppo di donne, nel corso della quale venne chiesto a queste ultime di analizzare gli attuali metodi di lavoro e di suggerire delle soluzioni alternative per migliorare la produttività; in base a questi suggerimenti venne modificata l'organizzazione del lavoro di montaggio.

In una riunione successiva venne chiesto allo stesso gruppo di fissare il proprio obiettivo di produzione — senza comunicare che lo standard fissato dall'organizzazione della produzione era di 100 h per unità —:

l'obiettivo fissato dal gruppo fu di 86 h per unità.

Per facilitare il raggiungimento di questo obiettivo una serie di informazioni, precedentemente non fornite, vennero messe a disposizione del gruppo, i cui membri ebbero anche libero accesso allo staff di organizzazione della produzione, per ottenere aiuto circa lo studio e la progettazione del flusso di lavoro.

L'effettivo tempo di montaggio fu di 75 h per unità (rispetto alle 86 fissate) con una curva di apprendimento nettamente migliore di quella di altri gruppi di controllo.

Raggiunto questo standard, uno dei membri del gruppo si fece promotore di un'altra riunione nel corso della quale vennero proposti ulteriori cambiamenti all'organizzazione del lavoro, successivamente realizzati.

Il nuovo obiettivo fu di 65 h per unità, ed il tempo effettivo di montaggio fu di 57 h, tempo che continuò a decrescere sino a stabilizzarsi sulle 32 h.

Vantaggi aggiuntivi, oltre a questo aumento della produttività, furono la riduzione dell'assenteismo, del turnover ed un minor numero di reclami riguardanti i fattori ambientali del lavoro; una successiva indagine sugli atteggiamenti rivelò un aumento della soddisfazione dei lavoratori.

Dati i risultati positivi di questo primo esperimento esso venne esteso ad altri gruppi all'interno della stessa divisione per un complesso di ca. 500 addetti al montaggio, ancora con ottimi risultati, ma con l'emergere di una serie di problemi dovuti, alla applicazione su scala più ampia dell'approccio utilizzato in un progetto pilota.

Tra questi merita di essere sottolineato il problema dei rapporti capo-dipendenti, e quindi della resistenza

dei capi al nuovo ruolo che era necessario assumessero nel mutato contesto organizzativo. Il problema aveva una sua reale consistenza, infatti:

— alla seconda riunione del gruppo sperimentale, del quale si è brevemente descritta l'attività, al capo fu comunicato che la sua presenza non era più necessaria;

— in uno degli esperimenti immediatamente successivi, due livelli di supervisione vennero eliminati dalla struttura, portando così il numero dei livelli gerarchici da 8 a 6.

È chiaro che in simili situazioni i capi percepissero l'introduzione del progetto « plan-do-control » come una minaccia per il loro status, il loro potere, e spesso la stessa sopravvivenza del loro ruolo nelle strutture aziendali.

La T. I. pensò di affrontare lo studio del problema attraverso una serie di riunioni tra un responsabile della direzione del personale ed un gruppo di capi. Nel corso di queste riunioni, dopo aver ricostruito il tradizionale ruolo del supervisore ed averne verificato la incompatibilità con i criteri ispiratori del « plan-do-control » project, sulla base di questi ultimi, si tentò di ridefinire il ruolo stesso.

Venne così individuato un ruolo centrato prevalentemente su di un'attività di counseling nei confronti dei dipendenti e di mediazione dei conflitti all'interno del gruppo; a ciò si aggiungeva uno spostamento verso l'alto delle responsabilità operative del capo a medio livello.

Tutto questo determinava un cambiamento nei rap-

porti capo-dipendenti ed in più una specie di job enrichment anche per i primi livelli gerarchici con responsabilità direttiva, come parte integrante dell'intero progetto « plan-do-control ».

Questi primi esperimenti servirono a mettere a punto una metodologia di intervento sull'organizzazione, diffusa poi ed utilizzata su larga scala all'interno dell'impresa.

Le human resources

Il caso che ho sommariamente descritto — aldilà delle circostanze specifiche (rapida crescita delle dimensioni della impresa e scarsa sindacalizzazione del personale) e delle critiche che sarebbe possibile effettuare (ottica individualistica, accentuazione degli aspetti di coinvolgimento e « partecipazione » dei lavoratori, più che delle concrete modifiche organizzative introdotte) — rappresenta un classico esempio di applicazione del modello delle human resources all'organizzazione del lavoro esecutivo.

Sviluppatosi — soprattutto negli Stati Uniti — intorno alla metà degli anni '50, in funzione critica sia nei confronti del taylorismo che delle human relations, il modello delle risorse umane fornirà la base « teorico-scientifica » ad un approccio innovatore ai problemi dell'organizzazione aziendale.

Ciò sia a livello delle strutture formali dell'impresa proponendo formule — come l'organizzazione per progetto e per matrice — che esaltano l'adattabilità e la flessibilità della struttura rispetto alle risorse disponibili ed all'obiettivo da raggiungere; sia a livello di

fascia intermedia, riaffermando l'esigenza di un management partecipativo — ad esempio la direzione per obiettivi — che tenda a sostituire l'autorevolezza allo autoritarismo; sia infine a livello di organizzazione del lavoro esecutivo attraverso nuove tecniche di job design che siano in grado di recepire e stimolare le « potenzialità creative » dei dipendenti.

Queste linee di tendenza dell'organizzazione aziendale ai vari livelli si basano su alcune ipotesi circa la « motivazione al lavoro », che costituiscono poi i principali presupposti del modello delle risorse umane. Esse sono in sostanza:

— la fiducia nelle potenziali capacità dei lavoratori — anche ai livelli gerarchici più bassi — di affrontare e risolvere con successo problemi di gran lunga più complessi di quelli posti loro dalle mansioni che attualmente svolgono. « Se queste potenzialità non vengono espresse o spesso si offuscano — si sostiene — ciò dipende dal fatto che ai lavoratori vengono assegnati compiti limitati e sterili che richiedono la mentalità e la motivazione di un bambino »;

— la convinzione che l'opportunità di dare un contributo alla determinazione — oltre che al raggiungimento — degli obiettivi della propria attività, indurrà nei lavoratori una motivazione positiva nei confronti del lavoro, e quindi un miglioramento delle prestazioni ed uno stimolo alla crescita;

— la riaffermazione della centralità del lavoro nella vita umana.

A ciò si accompagna la intuizione — anche se vaga — del ruolo di mistificazione ideologica svolto dalla

teoria organizzativa classica allorquando essa pretende di presentare come dati « scientifici », quelle che sono le esigenze di sviluppo delle grandi imprese, ormai istituzioni dominanti nell'ambito della società industriale.

Ci si trova in definitiva di fronte con le human resources ad un effettivo passo in avanti, in un contesto da un lato ancora fortemente impregnato di etica protestante e del mito della scientificità dell'organizzazione del lavoro; dall'altro impegnato ad offuscare la reale portata dell'egemonia esercitata dai grandi monopoli sulla società americana, predicando l'avvento di una era fondata non più sul lavoro, ma sul tempo libero e sul consumo, in cui al proletario, produttore espropriato, si sostituirà l'homo ludens.

Quanto detto sinora, se pone, credo, nella giusta luce quello che c'è di nuovo nel modello delle risorse umane rispetto alle precedenti impostazioni organizzative, non deve però indurre a ritenere che si sia avuto un radicale cambiamento di indirizzo per quanto riguarda i punti chiave del sistema produttivo. Al contrario, si può dire sin d'ora, rinviando ad un momento successivo una critica più puntuale del modello, che esso si risolve nella ricerca di nuovi mezzi per raggiungere vecchi fini.

I nuovi mezzi sono le scelte necessarie — ad una classe dominante che si rispetti — per conservare ed aumentare la vitalità del sistema in una situazione che si va trasformando.

È proprio nell'America di quegli anni, infatti, che si vanno sviluppando i presupposti di tutto un insieme di mutamenti che matureranno poi nel decennio successivo.

Un brusco arresto dello sviluppo dei settori portanti, ed un notevole aumento della disoccupazione, caratterizzano la crisi economica del '57-58, mentre, piú in generale, gli Stati Uniti si trovano, per la prima volta dal dopoguerra, di fronte ad un aumento della concorrenza delle economie europee, ormai anch'esse in fase di accelerata espansione.

Questa situazione concorre a determinare i primi sintomi di quello che sarà poi il crollo di una serie di « miti » che caratterizzavano la società americana (il mito della democrazia e della libertà, quello del progresso tecnico come sinonimo di progresso civile, quello dell'eguaglianza almeno delle opportunità di avanzamento sociale).

Insieme ad essa infatti, e per quanto riguarda piú da vicino il mondo dell'industria, il contrasto tra una mano d'opera sempre piú giovane ed istruita, ed una tecnologia che rende sempre piú meccanizzata ed alienante l'organizzazione del lavoro, comincia a diventare stridente non piú soltanto ai livelli operai, ma anche a quelli intermedi. È proprio ai problemi derivanti da queste trasformazioni che il modello delle risorse umane cerca di dare una sua risposta a livello di utilizzazione della forza-lavoro e di organizzazione della produzione.

Agli inizi del secolo il taylorismo era stato il prodotto delle esigenze — di razionalizzazione della produzione e di sfruttamento della mano d'opera — del grande capitale; produzione di massa ed organizzazione scientifica corrono su binari paralleli.

Le relazioni umane si innestano poi agevolmente sulla originaria matrice tayloriana, integrandola e rendendola piú sofisticata. Come giustamente scrive Mills

« la nuova impostazione delle attività direttive prende le mosse precisamente là dove Taylor si fermava o era incompleto »... determinando... « lo spostamento dal conservatorismo pratico al conservatorismo intellettualmente agguerrito ».

Ma al momento in cui questo taylorismo dal volto umano non è più in grado di assicurare alla classe dominante un « conveniente » sviluppo del sistema produttivo, essa dimostra la sua vitalità proponendo un modello « alternativo »: le risorse umane.

Con questo modello la stessa classe dominante, che aveva plaudito al taylorismo, fa l'autocritica, e, con l'obiettivo di rilanciare produttività e profitti, punta sul pieno sfruttamento delle risorse umane disponibili — da un punto di vista e fisico e intellettuale — in un disegno di recupero del consenso, di sostanziale integrazione e quindi di desindacalizzazione della forza-lavoro.

La teoria della motivazione al lavoro di F. Herzberg

Uno dei principali esponenti del modello delle risorse umane è F. Herzberg, professore di psicologia alla Western Reserve University e consulente aziendale. Le prime ricerche di Herzberg vennero effettuate nella seconda metà degli anni '50 a Pittsburgh, su di un campione di circa 200 tra ingegneri e contabili, dipendenti da imprese che operavano nei settori della siderurgia, meccanica pesante, beni di consumo; successivamente i risultati di queste ricerche furono più volte testati e sostanzialmente confermati su campioni differenti ed in diversi contesti ambientali.

L'ipotesi di lavoro dalla quale parte Herzberg è la seguente: « Attualmente — egli afferma — c'è una non chiara consapevolezza del fatto che l'organizzazione della produzione si è spinta troppo avanti nel processo di razionalizzazione del lavoro e di ricerca dell'efficienza... e nonostante si parli molto (negli ambienti industriali) dello sviluppo delle potenzialità dell'uomo, in realtà stiamo attualmente ritardando questo sviluppo ». Su questa base, l'oggetto primo del lavoro di Herzberg è la ricerca di quei fattori che sono realmente in grado di determinare una motivazione positiva nel lavoratore, e le conclusioni alle quali egli perviene sono notevolmente innovative rispetto alle teorie sulla motivazione sino ad allora prevalenti.

In sintesi infatti, i risultati che emergono dalle ricerche di Herzberg sono i seguenti.

Esistono alcuni fattori che ricorrono con maggiore frequenza come determinanti di un particolare stato di soddisfazione per il lavoratore, nello svolgimento del proprio lavoro; essi sono:

- il senso di compiutezza derivante dal raggiungimento di un obiettivo (achievement);
- il riconoscimento per il raggiungimento dell'obiettivo (recognition);
- il contenuto stesso del lavoro (work itself);
- il livello di responsabilità (responsibility);
- la possibilità di crescita (advancement).

A questi fattori Herzberg dà il nome di « motivators ».

Al contrario, i fattori più frequentemente correlati a

situazioni di particolare insoddisfazione (la carenza dei quali determina cioè stati di demotivazione nei confronti del lavoro) sono:

- le politiche di gestione e di amministrazione dell'impresa;
- lo stile di supervisione;
- i livelli salariali;
- le relazioni interpersonali nell'ambito del proprio gruppo di lavoro e con il capo.

A questi fattori viene dato il nome di « hygiene or maintenance factors ».

Le due osservazioni più significative che Herzberg fa circa i risultati delle sue ricerche mi sembrano essere le seguenti:

— ognuno dei due gruppi di fattori precedentemente individuati (motivators ed hygiene factors) ha effetti prevalentemente unidimensionali, nel senso che, quando ci si riferisce a situazioni di particolare soddisfazione ricorrono molto frequentemente i motivators, che ricorrono invece raramente nelle situazioni di insoddisfazione; l'inverso avviene per gli hygiene factors;

— mentre i motivators descrivono tutti relazioni del lavoratore con il proprio lavoro, gli hygiene factors descrivono relazioni del lavoratore con il contesto nel quale egli opera, o con altre persone.

In conclusione, per Herzberg, la mancanza di un buon salario, di buone politiche dell'impresa, di una buona supervisione (hygiene factors) comporta uno stato di demotivazione, ma l'eliminazione di questa mancanza non ha grossi effetti in termini di motivazione

positiva al lavoro, o ha comunque effetti di breve durata.

Ciò significa che le iniziative intraprese dalle direzioni aziendali che hanno agito su fattori quali il salario e le condizioni fisico-ambientali del lavoro (taylorismo), o sulle politiche dell'azienda, lo stile di supervisione, e le relazioni interpersonali (human relations) con l'obiettivo di una migliore motivazione dei dipendenti, hanno in sostanza fallito questo obiettivo.

L'importanza di questi fattori è comunque notevole — continua Herzberg — per evitare i conflitti e mantenere uno stato di quiete (di qui il nome di maintenance factors); da essi però non è lecito attendersi quello stato di tensione e di coinvolgimento del lavoratore nel proprio lavoro, che è l'unico elemento di reale motivazione. Per ottenere quest'ultima (e quindi una maggiore produttività) è necessario agire sui motivators.

« Tutto ciò — conclude Herzberg — ci porta ad un compito... il job enlargement » e cioè alla necessità di assicurare ad ogni lavoratore:

- opportunità di achievement sulla base di una migliore conoscenza delle finalità del proprio lavoro e del contesto nel quale egli lo svolge;
- riconoscimento per l'achievement;
- compiti più complessi e maggiore livello di responsabilità;
- possibilità di crescita professionale e di carriera.

Il nuovo job design

Ho ritenuto opportuno esporre sinteticamente i risultati del lavoro di Herzberg, senza soffermarmi in una analisi critica pur legittima e necessaria (eccessivo

semplicità sia della impostazione « filosofica », che della metodologia di ricerca, che infine delle conclusioni). Ciò che infatti mi interessa porre in luce in questa sede, è che, ad onta di tutte queste carenze, è proprio alle ipotesi ed alle conclusioni di Herzberg che si richiamano, esplicitamente o implicitamente, la maggior parte degli esperimenti di nuovo job design effettuati in USA negli anni '60, basati essenzialmente sulle tecniche

Fig. 1 - *Job rotation.*

Originaria organizzazione del lavoro						
Lavoratori	Compiti					
Operaio 1	ABC	ABC	ABC	ABC	ABC	ABC
Operaio 2	DEF	DEF	DEF	DEF	DEF	DEF

Organizzazione del lavoro dopo la job rotation						
Lavoratori	Compiti					
Operaio 1	ABC	ABC	ABC	DEF	DEF	DEF
Operaio 2	DEF	DEF	DEF	ABC	ABC	ABC

di job rotation, job enlargement e job enrichment; avendo già accennato alle esigenze alle quali queste tecniche sono chiamate a dare una risposta, alla loro matrice teorica generale (modello delle risorse umane) e spe-

cifica (motivation-hygiene theory di Herzberg) posso ora tentare di darne una definizione sulla base della letteratura manageriale americana.

Job rotation consiste nella rotazione del lavoratore attraverso un certo numero di posti di lavoro differenti, che richiedono capacità diverse.

Fig. 2 - *Job enlargement*.

Originaria organizzazione del lavoro						
Lavoratori	Compiti					
Operaio 1	ABC	ABC	ABC	ABC	ABC	ABC
Operaio 2	DEF	DEF	DEF	DEF	DEF	DEF

Organizzazione del lavoro dopo il job enlargement						
Lavoratori	Compiti					
Operaio 1	ABC	DEF	ABC	DEF	ABC	DEF
Operaio 2	ABC	DEF	ABC	DEF	ABC	DEF

A seconda dell'obiettivo che ci si propone: migliore qualificazione del lavoratore in senso stretto — capacità cioè di svolgere un lavoro più qualificato — o in senso lato — capacità cioè di conoscere e dominare una più consistente fase del ciclo produttivo — i diversi compiti attraverso i quali si ruota sono rispettivamente sovra-

ordinati l'uno all'altro quanto alle abilità richieste per svolgerli, o qualitativamente sullo stesso piano anche se richiedono conoscenze differenziate. Si hanno così due tipi diversi di rotazione: quella verticale e quella orizzontale.

In ognuno dei due casi, comunque, l'organizzazione del processo produttivo non cambia, così come non muta la tecnologia della produzione, restando identico ogni singolo posto di lavoro; muta soltanto, attraverso la rotazione, il contenuto dei compiti affidati a ciascun lavoratore.

Job enlargement (o ampliamento orizzontale dei compiti) viene invece definito come un processo di ristrutturazione del posto di lavoro, attraverso una ricomposizione delle mansioni, in modo che il lavoratore che prima svolgeva una o poche operazioni, svolga anche tutta una serie di operazioni collegate alla prima.

Sul piano dell'organizzazione del processo produttivo quindi, l'ampliamento dei compiti del singolo lavoratore viene ottenuto non attraverso la rotazione in posti di lavoro diversi, ma attraverso la modifica del suo posto di lavoro: il singolo lavoratore svolge una mansione complessa prima divisa tra più persone con un conseguente aumento della durata del ciclo di lavoro ed una « despecializzazione » del lavoratore stesso.

Ciò può comportare, nell'ipotesi che la tecnologia del processo produttivo non sia sufficientemente flessibile per adattarsi a questa ristrutturazione, un cambiamento della tecnologia stessa.

L'obiettivo che si sottolinea come proprio del *job enlargement* è quello di un aumento della varietà e non solo del numero dei compiti svolti, per evitare che

il risultato di questo processo di ristrutturazione sia per es. semplicemente la somma di piú compiti ugualmente monotoni.

Job enrichment (o arricchimento verticale dei compiti) consiste in una ristrutturazione della mansione, nella direzione di un approfondimento della stessa (*deepening instead of widening*). Esso viene realizzato attraverso una delega al lavoratore, che prima svolgeva compiti puramente esecutivi, di alcune funzioni, di programmazione, di organizzazione e di controllo del proprio lavoro.

Fig. 3 - *Job enrichment*.

Originaria organizzazione del lavoro		Organizzazione del lavoro dopo il job enrichment	
Capo	{ Organizza Programma Guida Controlla	Capo	Guida
Operaio	Esegue	Operaio	{ Organizza Programma Esegue Controlla

In quest'ultima ipotesi, il punto di attacco sull'organizzazione produttiva non è quello della divisione orizzontale dei compiti tra piú lavoratori, ma quello invece della divisione verticale del lavoro tra capo e dipendente. Al limite la divisione orizzontale può non essere affatto modificata nel senso che il compito iniziale resta identico con in piú però alcune fasi del processo direzionale.

Anche in questo caso è abbastanza difficile che que-

sto processo possa realizzarsi senza incidere direttamente sulla tecnologia della produzione, ammenocché — come si diceva anche nel caso del job enlargement — non si tratti di una tecnologia tanto elastica da tollerare, senza sostanziali mutamenti, l'assorbimento di compiti direzionali in una mansione prima soltanto esecutiva.

In altre parole, quanto meno è spinto il processo di standardizzazione e soprattutto di meccanizzazione (e quindi in genere quanto più è basso il rapporto capitale investito per addetto) tanto più è facile che queste modifiche organizzative richiedano semplici riaggiustamenti della tecnologia della produzione; in caso invece di meccanizzazione spinta (e quindi in genere di alto rapporto capitale investito per addetto) modifiche sostanziali nella divisione del lavoro incidono pesantemente anche sulla tecnologia.

Diffusione delle nuove tecniche di organizzazione del lavoro.

Sono del 1943 le prime applicazioni, su scala significativa, del nuovo job design delle quali si ha notizia.

È ancora in atto la seconda guerra mondiale, e la conseguente scarsità di manodopera induce la IBM a sperimentare in alcuni suoi stabilimenti una sorta di ricomposizione delle mansioni, al fine di utilizzare appieno tutte le risorse e le potenziali capacità della forza lavoro disponibile.

Le trasformazioni adottate riguardarono alcuni lavori di officina e di montaggio. In sintesi: nel primo caso agli operai addetti alla conduzione delle macchine vengono

affidati anche compiti di attrezzaggio delle stesse e di controllo della qualità del prodotto; nel secondo vengono ampliate le mansioni degli addetti al montaggio; in entrambi i casi, gli operatori vengono preparati al nuovo job attraverso attività di addestramento e riqualificazione organizzate dalla impresa stessa.

I risultati sono notevolmente positivi in termini di produttività, tanto da indurre l'IBM ad estendere l'applicazione di queste tecniche anche ad altri stabilimenti, sia negli USA che in Europa.

Gli anni tra la fine della seconda guerra mondiale e la fine del decennio sono anche gli anni in cui si effettuano un certo numero di ricerche che cominciano a porre in dubbio i postulati della scuola di Mayo e delle relazioni umane.

L'inchiesta di E. Roper pubblicata su « Fortune » del '47 riguarda alcuni tra i principali settori dell'industria americana; le ricerche di E. Chinoy e di Walker e Guest (effettuate la prima nel '46-'48, la seconda nel '49, ma pubblicate rispettivamente nel '55 e nel '52) riguardano invece soltanto il settore automobilistico. L'una e le altre comunque sottolineano che il problema di fondo per la motivazione e la produttività del lavoro sta nello specifico contenuto della mansione e nella possibilità di utilizzare, in modo stimolante ed autonomo, le capacità del lavoratore, più che in buone relazioni interpersonali o in una leadership orientata verso i dipendenti.

Pressappoco nello stesso periodo anche altre imprese di notevoli dimensioni si muovono sulla stessa strada tracciata dalla IBM; la Detroit Edison innanzitutto, e poi la Sears Roebuck ed altre ancora, sperimentano con successo l'efficacia delle nuove tecniche.

Si tratta comunque di episodi isolati: nel 1955 una indagine effettuata da Davis, Canter ed Hoffman sui criteri di organizzazione del lavoro in uso presso le imprese americane, porta a risultati del tutto negativi per quanto riguarda l'utilizzo delle nuove tecniche di job design.

La seconda metà degli anni '50 segna poi l'affermarsi di alcune importanti teorizzazioni (Maslow, Argyle, Mc Gregor oltre al già citato Herzberg) sulla base delle quali, soprattutto all'inizio degli anni '60, job rotation, enlargement ed enrichment cominceranno ad avere una notevole diffusione. La Polaroid, la Texas Instrument, la Non-linear System, la American Telephone and Telegraph Company, la Maytag, per citare soltanto alcuni nomi, sono tra le principali imprese che applicano su larga scala le nuove tecniche di organizzazione del lavoro.

Nel 1967 viene effettuata da Reif e Schoederbek una ricerca sulla diffusione del job enlargement nell'industria americana, ed i risultati sono notevolmente diversi da quelli dell'indagine di dodici anni prima: il job enlargement sembra aver ormai varcato con successo i limiti della semplice teorizzazione, per divenire strumento di applicazione frequente anche se non ancora generalizzato.

La fine degli anni '60 e l'inizio degli anni '70 vedono infine un boom dell'interesse e dell'attenzione per una organizzazione del lavoro che sia basata su criteri « alternativi », che consentano di porre rimedio all'assenteismo, all'alto turnover, ai frequenti atti di sabotaggio, alla bassa produttività; in una parola a quel fenomeno di disaffezione al lavoro che costituisce uno dei

tratti caratteristici della società industriale americana (e non solo americana) di questi ultimi anni.

L'indagine di Davis e quella di Schoederbeck.

Convieni ora soffermarsi ad analizzare, sia pure brevemente, le due indagini citate nel paragrafo precedente che rappresentano le uniche due fonti di dati quantificabili sulla diffusione delle nuove tecniche di organizzazione del lavoro.

Nel 1955 sul « The journal of industrial engineering », in un articolo dal titolo « Current job design criteria », vengono pubblicati i risultati di una indagine effettuata da Davis, Canter ed Hoffman circa i metodi ed i criteri di organizzazione del lavoro in uso presso l'industria americana.

Le ipotesi di lavoro dalle quali ci si muoveva erano le seguenti:

— « esiste una relazione tra contenuto del lavoro da un lato e produttività, qualità e turnover dei dipendenti dall'altro »;

— « attualmente il criterio di minimizzare i costi immediati, attuato attraverso la riduzione al minimo delle capacità professionali e del tempo diretto concesso per ogni operazione, e l'aumento della specializzazione, non dà risultati soddisfacenti in termini di costi globali di produzione »;

— occorre quindi organizzare il lavoro in maniera tale che vengano ridotti i costi globali di produzione piuttosto che i costi immediati e diretti delle singole operazioni.

Sulla base di queste ipotesi, l'indagine venne effettuata attraverso sette interviste con rappresentanti di altrettante imprese manifatturiere, ed un questionario inviato a 490 imprese industriali scelte tra quelle di maggiori dimensioni.

Soltanto 59 imprese (12%) risposero al questionario, ma di queste soltanto 24 (5%) lo compilarono; le altre 35 risposero che per vari motivi non potevano partecipare all'indagine. Già da questo primo risultato negativo gli autori deducono che l'industria americana non sembra ritenere il problema dei criteri dell'organizzazione del lavoro, un problema molto interessante e da approfondire.

Riportando poi soltanto alcuni dei dati ottenuti, dalle interviste risultò che tutte le imprese ritenevano molto importante:

- dividere il lavoro in operazioni il più elementari possibile al fine di ridurre le abilità richieste per l'esecuzione dello stesso;

- rendere ripetitivo al massimo il contenuto del lavoro;

- ottenere un alto grado di specializzazione.

Anche i dati ottenuti dai questionari, che riguardavano soprattutto operatori addetti alle macchine o al montaggio, si muovevano nella stessa direzione.

Risultò infatti che nell'opinione delle imprese che avevano risposto al questionario:

- compiti complessi riducono la produttività;

- infatti quanto più è alto il numero di compiti asse-

gnati al singolo operatore, tanto più lungo è il tempo di addestramento richiesto e più bassa è la produzione;

— al contrario compiti più semplici comportano una maggiore produzione e rendono il lavoratore più « felice »;

— un buon sistema di incentivi economici è comunque il rimedio migliore alla monotonia del lavoro.

Risultò anche, di conseguenza, che le iniziative di queste imprese per risolvere i problemi di bassa produttività, di scarsa qualità, di turnover e di assenteismo, consistevano in una maggiore attenzione nella selezione del personale, in aumento delle retribuzioni, in addestramento addizionale, ed in modifiche della strumentazione del lavoro.

« Nessuna delle imprese considerava modifiche nel contenuto del lavoro come un possibile rimedio per qualcuno dei problemi su elencati ».

Dodici anni più tardi, nel 1969, Reif e Schoederbeck pubblicano un libro dal titolo « Job enlargement » i cui capitoli centrali sono costituiti dalla analisi dei dati ottenuti da un'indagine effettuata dagli stessi autori nel '66-'67, sulla diffusione del job enlargement nell'industria americana.

Il concetto di job enlargement, al quale Reif e Schoederbeck fanno riferimento nel corso dell'indagine, è da intendersi in senso estensivo più che restrittivo. Come spesso accade infatti anche nella letteratura specializzata, almeno sino a qualche anno fa, il job enlargement sta ad indicare una ricomposizione delle mansioni non soltanto orizzontale, ma anche verticale. Il campione usato per questo studio comprendeva 276 imprese,

scelte a caso nell'elenco del Fortune Directory del '65, tra i 500 maggiori gruppi industriali, le 50 maggiori compagnie di assicurazione, le 50 maggiori società di trasporto ed infine le 50 più grandi società di servizio degli USA.

L'indagine venne svolta a mezzo questionario e si ebbero 210 risposte utilizzabili (76%). Già questo risultato, paragonato a quello dell'indagine precedente, è indicativo di un interesse notevolmente accresciuto per l'argomento; ma analizziamo alcuni dati che la ricerca fornisce.

Obiettivi dichiarati dell'indagine erano quelli di accertare:

- la percentuale di imprese che applicano il job enlargement e le loro caratteristiche (dimensioni, settore...);

- il tipo di lavoro ricomposto (operazioni di produzione, amministrative, di supervisione);

- le difficoltà incontrate nell'applicazione del job enlargement e quindi i risultati positivi, attesi ed ottenuti, e gli svantaggi;

- i criteri usati per misurare il successo delle sperimentazioni.

Per quanto riguarda il primo punto, risultò che 41 imprese (19,5%) tra quelle che avevano risposto al questionario, avevano adottato un « formale programma di job enlargement ». Se però si considerano anche quelle imprese dalle risposte delle quali fu possibile evincere, in maniera indiretta, che esse applicavano questa tecnica su « basi informali », il numero degli utilizzatori sale

a 70 (il 33% delle imprese). Va infine aggiunto, per avere un quadro completo della diffusione di questa tecnica, che ad una apposita domanda, 12 imprese tra quelle che avevano risposto di non applicare il job enlargement, dichiararono che era nei loro programmi applicarlo nel corso dei 2 anni successivi.

Sulla base di quanto sopra è possibile concludere che siamo di fronte ad un fenomeno di diffusione abbastanza spinta.

Nessuna conclusione è possibile trarre invece — dicono gli autori — circa le caratteristiche delle imprese utilizzatrici — secondo un programma formale — del job enlargement; anche se, dall'esame e dai dati forniti, sembra possibile individuare nelle compagnie di assicurazione il settore che, più frequentemente degli altri, applica questa tecnica soprattutto nel settore impiegatizio.

Scendendo ad una analisi più specifica dei dati forniti dalle aziende utilizzatrici, la prima osservazione che gli autori della ricerca fanno è quella delle difficoltà incontrate nell'ottenere informazioni esatte circa l'estensione, la durata e i campi di applicazione del job enlargement. I dati relativi sembrano molto raramente sistematizzati ed utilizzati per valutazioni o esperimenti successivi.

Comunque i dati più significativi riportati nell'indagine sono quelli riguardanti il tipo di mansioni che venivano « ricomposte » e le relative aree di attività.

Il 49% delle imprese utilizzatrici dichiarò di applicare il job enlargement nell'area della produzione ed a livello operaio.

« Le risposte ad una domanda che riguardava le spe-

cifiche mansioni che erano state ampliate, si dividevano quasi in parti uguali tra mansioni alla linea di montaggio, operazioni alla macchina manutenzione ».

Per quanto poi riguarda il livello di professionalità dei lavoratori interessati dalla ricomposizione, la stragrande maggioranza delle imprese (83%) dichiarò che si trattava di lavoratori specializzati o semispecializzati, mentre soltanto il 17% di lavoratori non specializzati.

Il 73% delle imprese utilizzatrici dichiarò poi di applicare la tecnica del job enlargement anche a livello di capi.

Il 51% infine dichiarò di utilizzarla per lavori impiegatizi di carattere amministrativo. In questa area di attività le mansioni più frequentemente interessate risultavano essere « la registrazione ed evasione ordini », « la schedatura », « la fatturazione », « la tenuta dei libri contabili ».

Per quanto riguarda poi il terzo punto, tra gli obiettivi che ci si proponeva di raggiungere, la riduzione dei costi risultò essere l'obiettivo più frequente. Venivano, poi indicati obiettivi quali l'arricchimento della mansione del lavoratore, la migliore qualità del prodotto.

Risultò anche che i principali vantaggi che le imprese dichiaravano di aver tratto dall'applicazione del job enlargement, mostravano un notevole parallelismo con gli obiettivi che le stesse aziende si erano prefissi. I due principali vantaggi, infatti, risultarono essere la riduzione dei costi e l'aumento della soddisfazione dei lavoratori, seguiti a breve distanza dal « miglioramento nella qualità del lavoro ».

Qualcosa infine sui criteri utilizzati per valutare il successo delle sperimentazioni. Alle imprese venne

chiesto di classificare in ordine di importanza i quattro principali criteri utilizzati; il profitto risultò essere di gran lunga il criterio più importante (il 55% delle imprese lo classificò al primo posto); d'altra parte nell'86% dei casi vennero classificati al primo posto criteri che avevano a che fare, direttamente o indirettamente, con considerazioni di carattere economico, e soltanto nel 14% dei casi « il miglioramento degli atteggiamenti e del morale dei dipendenti » venne classificato come primo tra i criteri di valutazione.

Fig. 4 - *Classificazione dei criteri usati nel determinare il successo dei programmi di job enlargement.*

Ordine di classificazione Criteri	Primo	Se- condo	Terzo	Quarto	Media
Profitto	13	1	2	2	1,61
Miglioramento atteggiamenti e morale dipendenti	4	9	3	4	2,35
Qualità	3	8	6	2	2,37
Prodotto	2	5	6	4	2,95

Alcune osservazioni critiche dall'interno del sistema.

Da quanto detto sinora risulta abbastanza chiaro che, almeno per quanto riguarda lo specifico contesto ambientale americano, si va progressivamente affermando una linea di tendenza all'applicazione sempre più diffusa di tecniche di ricomposizione delle mansioni.

A questa linea di tendenza però, vengono opposte delle critiche dall'interno stesso del « sistema »; critiche che, assumendo spesso connotazioni di carattere

tecnico-economico, tentano di mascherare, con la pretesa oggettività di queste considerazioni, problemi di scelte politiche e di rapporti di potere.

La prima osservazione che viene fatta è quella riguardante la tecnologia; non sempre — si dice — i fautori delle nuove tecniche di job design tengono nel dovuto conto i problemi derivanti dalle diverse tecnologie impiegate nel processo produttivo.

In alcuni settori infatti si può dire che — in linea di massima — la tecnologia è poco vincolante. Tipico può essere considerato l'esempio delle aziende di servizio, nelle quali l'organizzazione del lavoro non è — in linea generale — rigidamente determinata dalla tecnologia utilizzata, quanto piuttosto da una divisione di compiti e di responsabilità tra i diversi livelli gerarchici. In un certo senso nel settore dei servizi il contenuto del compito di un lavoratore è determinato dal suo rapporto con il capo diretto. In questi casi, la ricomposizione delle mansioni è da un punto di vista tecnico più facilmente applicabile e comporta costi minori.

Il contrario avviene in quei settori in cui la tecnologia è fortemente vincolante. Tipici esempi sono il settore automobilistico e quello chimico; in entrambi i casi tempi e ritmi di produzione, divisione del lavoro, contenuto del compito sono determinati in buona parte dalla tecnologia; per dire meglio, un certo tipo di organizzazione del lavoro è il fine al quale tendono le scelte tecnologiche che sono state fatte a monte: in ogni caso tra organizzazione del lavoro e tecnologia del processo produttivo esiste un legame molto stretto.

Se a ciò si aggiunge il fatto che si tratta in genere di settori a composizione organica di capitale relativa-

mente elevata, si capisce perché questi vengono considerati come casi in cui difficoltà tecniche e costi considerevoli costituiscono altrettanti ostacoli praticamente insormontabili alla ristrutturazione dei posti di lavoro.

In altri settori infine, la tecnologia del processo produttivo, pur essendo molto vincolante, ha però un elevato tasso di obsolescenza. Tipico è l'esempio del settore elettromeccanico e di quello elettronico, nei quali il continuo rinnovarsi dei prodotti comporta un rapido cambiamento anche delle tecnologie produttive. In questi casi la necessità di continui cambiamenti rende più agevole già la progettazione di processi produttivi a posti di lavoro ricomposti; è anche vero però che la breve curva di vita dei prodotti, rende più difficile l'applicazione di progetti di ricomposizione delle mansioni. I risultati positivi di questi progetti infatti, tendono a prodursi in tempi medio-lunghi, mentre nel breve periodo essi comportano spesso un iniziale aggravio di costi.

Ciò che in definitiva mi sembra si voglia sottolineare, con queste osservazioni, è che le nuove tecniche di job design non sono un rimedio applicabile a tutte le situazioni; al contrario occorre una attenta analisi di tutte le variabili in gioco per poter valutare l'opportunità e la convenienza di progetti di ricomposizione delle mansioni.

Occorre anche riconoscere che queste osservazioni hanno una loro razionalità; esse sottolineano, da un punto di vista capitalistico s'intende, la necessità di una approfondita — anche se non miope — valutazione dei costi; esse spiegano anche, almeno in parte, perché la ricomposizione delle mansioni viene più facilmente applicata a lavori che già richiedono un certo grado di

specializzazione. I parametri dell'efficienza e della razionalità della singola impresa, misurate dal tasso di profitto — che costituiscono poi la logica tecnocratica dell'impresa neocapitalistica — non ammettono, o non dovrebbero ammettere deviazioni o scostamenti.

In particolare negli Stati Uniti, la scarsa consistenza di forze sociali che siano in grado di contrastare questo modello di sviluppo della società, comporta che le nuove tecniche di job design vengano valutate alla stregua di qualsiasi altro investimento; per questo motivo esse vengono elaborate in modo che — ed applicate soltanto se — il calcolo dei costi e dei ricavi lascia prevedere con sufficiente certezza un margine di guadagno.

C'è poi una seconda importante osservazione, di carattere più « politico » e meno « tecnico » e quindi difficilmente espressa, in maniera esplicita, dalla letteratura manageriale americana. Il pericolo che un intenso programma di ricomposizione delle mansioni muti in maniera non più controllabile, l'equilibrio di potere all'interno della struttura aziendale.

I cambiamenti organizzativi che l'applicazione di questi programmi comporta (maggiore autonomia ed autodeterminazione dei lavoratori, riduzione del numero dei livelli gerarchici, demistificazione del ruolo del tecnico) possono contrastare con alcune concrete esigenze del sistema di produzione capitalistico. In particolare essi possono contrastare con

— la necessità di far apparire comunque il ruolo dei tecnici come un ruolo « neutrale » e « super partes »;

— la necessità di isolare la classe operaia dal ceto medio, e di espropriarla anche da un punto di vista intellettuale;

— la necessità di mantenere sugli operai un controllo gerarchico capillare. Un controllo che, nella maggior parte dei casi, non è più nemmeno uno strumento di efficienza e quindi di produttività, ma è soltanto uno strumento « politico » e di riaffermazione della propria supremazia di classe dominante.

In definitiva l'esigenza di conservare, quanto più possibile inalterati, i rapporti di forza esistenti all'interno dell'organizzazione.

Il rispetto di questa esigenza può concorrere a spiegare perché:

— i programmi di ricomposizione delle mansioni vengono applicati soprattutto a livello di supervisori;

— nella maggior parte delle imprese utilizzatrici di queste tecniche esse sembrano aver interessato un ristretto numero di lavoratori rispetto al totale della forza-lavoro occupata;

— il capo diretto dei lavoratori interessati conserva, anzi potenzia, il suo ruolo di controllo, disciplinare e gerarchico, e di « filtro », sia pure mascherato in vari modi.

Conclusioni.

A quali valutazioni ci possono portare le cose dette sinora partendo dal punto di vista del movimento operaio? Mi sembra innanzitutto necessario qualche cenno di valutazione critica del modello delle risorse umane. Ho già sottolineato come questo modello presenti elementi di innovazione rispetto alle teorie organizzative precedenti; esso però trascura l'analisi dei conflitti a livello delle decisioni strategiche, e non coinvolge — nel

processo di ristrutturazione che propone — il potere e l'autorità degli alti livelli della gerarchia aziendale; meno che mai esso affronta il problema della proprietà dei mezzi di produzione. È in definitiva un « tentativo di superare l'alienazione del lavoro entro i limiti dell'alienazione del lavoro ».

D'altra parte molto spesso le proposte organizzative formulate riguardano soltanto i tecnici ed i capi a medio livello. Soprattutto in questi casi esse denunciano chiaramente la loro funzione di meri strumenti di recupero del consenso (o almeno di un assenso), e di intensificazione dello sfruttamento intellettuale; aspetti questi che le precedenti impostazioni organizzative sembravano rispettivamente o affrontare in maniera inadeguata, o trascurare.

Ma facendo riferimento più specificamente alle nuove tecniche di organizzazione del lavoro esecutivo, e premesso che il movimento sindacale americano poco o nulla ha dato in termini di analisi critica di queste tecniche così come utilizzate dal capitalismo indigeno, mi sembra che sia possibile fare alcune osservazioni. Esse, se pure generalizzabili, si riferiscono in particolare alla situazione americana.

Innanzitutto occorre sottolineare l'affermarsi di una linea di tendenza, che va progressivamente diffondendosi come caratteristica della politica di sviluppo dei grandi monopoli. Essa consiste nell'affidamento, tramite commesse od appalti, ad alcune imprese satelliti — in alcuni casi addirittura imprese di comodo — delle lavorazioni più nocive, monotone e dequalificanti; ciò consente tra l'altro all'impresa madre di fare della forza lavoro, che essa occupa direttamente, una sorta di élite

operaia, sia in termini di contenuto del lavoro che di retribuzione.

Un esempio tipico di questa politica è dato dall'IBM, la cui organizzazione del lavoro è stata oggetto di una analisi molto interessante effettuata dal CRMP di Milano, un gruppo di studio e di ricerca sui metodi di produzione, composto da membri di comitati di base, intellettuali, militanti del movimento sindacale. Lo studio, messo in circolazione nel maggio '71 sotto forma di ciclostilato, analizza appunto la consuetudine IBM di « esportare intere lavorazioni o reparti, attuando così indirettamente un processo di riqualificazione del lavoro dei « suoi » dipendenti. Siamo in sostanza di fronte ad una tecnica di arricchimento delle mansioni che mira alla conservazione dello status quo in materia di organizzazione del lavoro, ricorrendo all'espedito di espellere gli addetti a mansioni dequalificate, e di privilegiare — facendone una aristocrazia integrata — i lavoratori addetti a compiti significativi e specializzati.

Credo si possa dire che — al di là dell'utilizzazione di questo specifico stratagemma — la spinta al corporativismo aziendale o di gruppo, e spesso all'individualismo, costituiscono una delle caratteristiche dominanti dei progetti di ricomposizione delle mansioni. In particolare negli Stati Uniti, il successo di questa linea è assicurato da due circostanze tra di loro collegate: il fatto che le sperimentazioni di nuove tecniche di job design siano tutte di iniziativa padronale, ed il sostanziale disinteresse, nei confronti di queste iniziative, di un movimento sindacale che, per la sua ideologia e la sua stessa struttura organizzativa, è facile preda di tentazioni aziendalistiche e di « mestiere ».

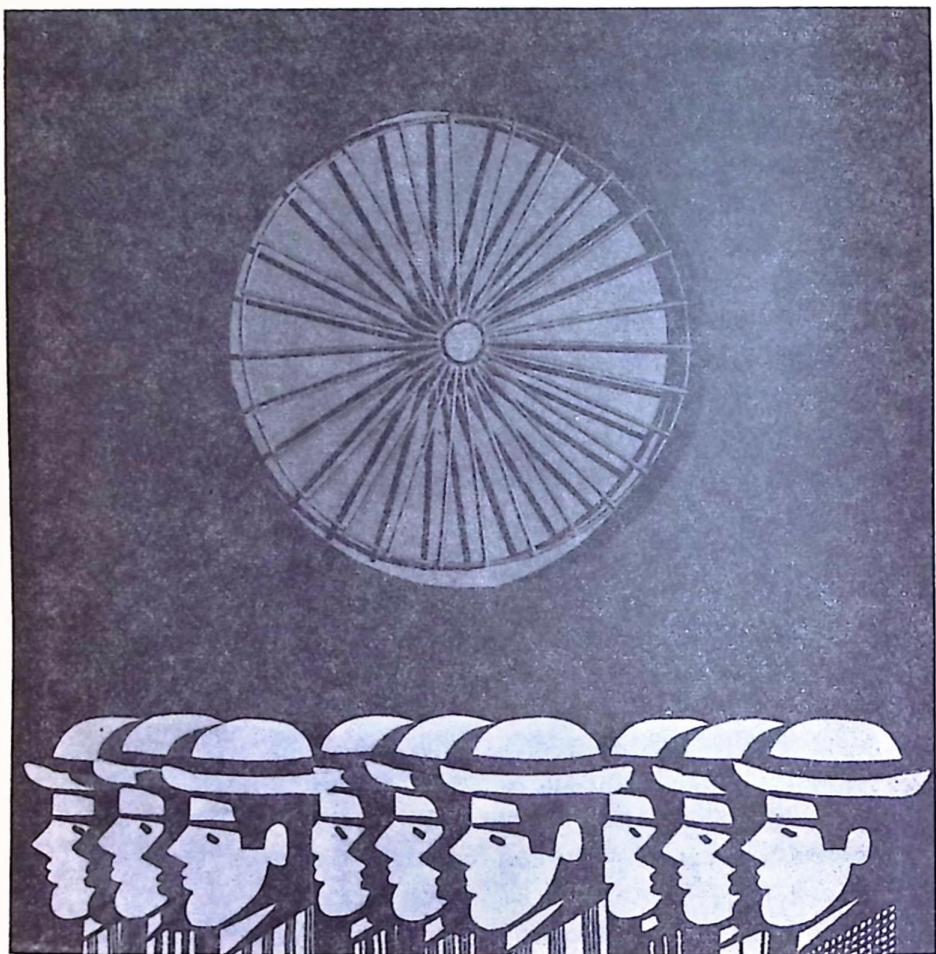
Lo slogan « every employee a manager » (utilizzato come titolo di un libro sugli esperimenti di job enrichment alla Texas Instrument) può essere considerato insieme la conferma ed il simbolo di questa spinta all'individualismo ed all'integrazione nel sistema di valori dell'azienda; essa è rafforzata dal tentativo di predisporre piani di carriera anche ai livelli esecutivi, e dalla ricomparsa — in parecchi esperimenti di ricomposizione delle mansioni — di tecniche di incentivazione economica individuale.

Il fine — spesso esplicitamente dichiarato — di questi progetti, di prevenire la sindacalizzazione dei dipendenti o di desindacalizzarli, mi sembra completi il quadro sinora fornito.

Ritengo per concludere che le prospettive di mutamento dell'organizzazione del lavoro negli USA, rechino tutte una chiara impronta padronale, e che — almeno a breve termine — non esista alcuna concreta possibilità da parte del movimento operaio di sfruttare quelle contraddizioni e quelle ambivalenze che pure sono insite anche nelle nuove tecniche di job design.

Ma è proprio sulla base di queste contraddizioni ed ambivalenze che, in un contesto ambientale diverso qual'è quello italiano, ed in presenza di diversi rapporti di forza e di un diverso orientamento politico del movimento operaio, mi sembra possibile dare un giudizio non del tutto negativo delle tecniche di ricomposizione delle mansioni.

FERDINANDO CHIAROMONTE



Yannis Gaytis, *Le défilé*, cm. 100×100, 1969 (Coll. J. M. Drot).



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

Problemi e prospettive: 3. L'apparato e la massa; 3.1. Mutati rapporti tra organizzazioni sindacali e lavoratori; 3.2. La burocrazia sindacale; 3.3. Le contraddizioni del militante; 3.4. I sindacati e la contrattazione; 3.5. La rappresentatività sindacale. — 4. La contrattazione permanente; 4.1. Le difficoltà del sistema; 4.2. La contrattazione permanente; 4.3. Una via aperta.

3. L'APPARATO E LA MASSA

3.1. *Mutati rapporti tra organizzazioni sindacali e lavoratori.*

Prima i dirigenti sindacali annunciavano minacciose tempeste che non scoppiavano mai; la drammatizzazione calcolata della « collera » dei lavoratori che esigevano una « reale contrattazione » non dava luogo che a mediocri offensive di corta durata. Attualmente avviene il contrario: mentre i sindacati danno l'impressione di allinearsi alla politica di « concertazione permanente » auspicata dal Primo Ministro, le azioni più dure si moltiplicano nelle imprese senza diretti legami con la contrattazione professionale o nazionale mirando a rimettere in causa gli accordi appena firmati. Così l'ortodossia padronale condanna come selvaggio lo sciopero di Bati-gnolles che riapriva a livello di impresa l'accordo sulle scadenze e modalità della mensilizzazione fissate nell'accordo nazionale professionale. Ma in realtà ogni polemica a questo proposito è vana. L'assenza di regola-

mentazione del diritto di sciopero e dei reciproci impegni nei contratti (sotto forma di clausole di pace sociale ad esempio) impedisce in Francia di qualificare uno sciopero come selvaggio.

La stessa giurisprudenza ritiene che il mancato rispetto della procedura di conciliazione o l'assenza di formali consultazioni prima dell'azione di sciopero non ne comporta l'illegalità. Sul piano istituzionale la Francia è certamente il paese dove minore è la distanza tra l'apparato (che contratta) e la massa (che sciopera). La pratica corrente delle « delegations chez le patron » (delegazioni presso il padronato) composte di sindacalizzati e non sindacalizzati viene presentata come la testimonianza quotidiana della « trasparenza » dei rapporti tra base e vertice.

Tuttavia dal 1968 la stessa spinta contrattuale ha accentuato la fragilità del sistema di contrattazione e composizione dei conflitti. Le accuse di burocratismo lanciate dai gruppuscoli trotskysti e riprese dalla vecchia corrente anarchica sono il segno più visibile di questa chiamata in causa delle organizzazioni. Ma al di là di ciò esiste una revisione critica delle funzioni del militante sindacale e dell'organizzazione.

3.2. La burocrazia sindacale.

Se si considerano i sindacati dal punto di vista del personale impiegato e degli introiti non possono qualificarsi come organismi burocratizzati. Alla C.G.T. e alla C.F.D.T. il numero degli impiegati confederali non raggiunge il centinaio; né l'organizzazione si informa ad una divisione rigorosa dei compiti. Secondo André Ba-

rjonet il rifiuto di ogni « americanizzazione » ha avuto tuttavia per risultato lo sviluppo di una burocrazia « che sebbene poco numerosa è presente con un peso notevole ». « Le condizioni arcaiche di lavoro », secondo A. Barjonet, fanno sì che i funzionari del Bureau Confédéral non possano sviluppare la loro personalità e cultura: « La maggior parte dei funzionari, privati di mezzi operazionali moderni vivono in uffici senza anima, finiscono per essere sovraccarichi di lavoro che non possono più realmente dominare se non attraverso procedure puramente formali e in definitiva burocratiche ».¹⁴

Questa affermazione non è certo priva di polemica e può certo essere confutata. D'altra parte bisogna anche distinguere la burocratizzazione di un sindacato e il ruolo di avanguardia che può esprimere la sua direzione. L'organizzazione può lasciare un potere considerevole anche dittatoriale ai suoi dirigenti ma non implica di per sé alcuna burocratizzazione.¹⁵

Ma il timore dell'autocrazia e della personalizzazione del potere può portare alla burocrazia, ad un Universo burocratico e impersonale. « In altri termini, secondo Georges Lapassade, la burocrazia implica un'alienazione delle persone nei ruoli e dei ruoli nell'apparato ».¹⁵ In un sindacato burocratizzato si è convinti che le strategie di lotta devono fondarsi su conoscenze più ampie elaborate al vertice...

¹⁴ Barjonet André, *La C.G.T., Collection Politique*, Editions du Seuil, 1969, 188 p., p. 62.

¹⁵ *La Bureaucratie* numero della rivista Arguments (primo trimestre 1960). Si veda in particolare *L'alienation Bureaucratique* di Alain Touraine e *Bureaucratie, bureaucratisme, bureaucratization*, di Georges Lapassade.

Nello sviluppo stesso della contrattazione appare un'altra spinta alla burocratizzazione. La durata della contrattazione, il suo rituale e soprattutto il suo tecnicismo, che costituisce un mestiere ma non una « professione » nel senso americano del termine, che implica tecnicismo ma anche autonomia, cioè potere. Il negoziatore, sindacalista operaio o padronale, è in effetti privo di un vero potere, costantemente obbligato a riferirsi al suo mandato e a consultarsi con i mandanti.

Dal lato sindacale esiste una diversità per « gli eletti » e i « funzionari »: se eletti, i negoziatori vengono ritenuti mandatarî di tutti i lavoratori sindacalizzati o non sindacalizzati mentre la stessa fiducia non viene concessa ai funzionari, uomini di un'organizzazione tagliati fuori dalla base. Ma in generale si domanda Pierre Belleville, coloro che continuamente svolgono tale funzione, eletti o no, « uomini di un'organizzazione incaricati principalmente di ristrutturare l'azione dei loro compagni, diventano dei negoziatori incaricati di contrattare a nome dei loro mandanti? ». In altri termini, restano militanti o divengono rappresentanti?¹⁶ I funzionari delle organizzazioni padronali sono in una situazione analoga. Se nel settore edile o del commercio la contrattazione è materia riservata agli eletti, nei grossi settori industriali (nell'UIMM come nell'UIC) e in seno al CNPF i funzionari sembrano beneficiare di più ampie deleghe di potere. Nella metallurgia o nella siderurgia sono i funzionari che conducono regolarmente la contrattazione con i sindacati. Ma questa pratica non è ge-

¹⁶ Pierre Belleville, *La conjoncture sociale*, in *Economie et Humanisme*, gennaio-febbraio 1971, n. 197, p. 64.

neralizzata e avviene che questi funzionari abbiano lo stesso senso di isolamento dei militanti sindacali. Gli uni e gli altri conoscono i loro dati, i margini di manovra della controparte, hanno lo stesso senso « del ragionevole »... e subiscono le pressioni della loro base « nei periodi calmi, son giudicati degli inutili con un ruolo di mera presenza. Nei momenti di crisi vengono tacciati di imprevidenza o di incapacità ».¹⁷ Le riserve espresse dalla CGPME ad ogni accordo interprofessionale, la possibilità lasciata alle federazioni di considerarsi escluse da questi accordi, l'esistenza di imprese al margine di ogni organizzazione professionale e a volte la stessa ritirata del CNPF sono altrettanti segni quotidiani di mancanza di una vera autorità da parte dei negoziatori padronali.

Certo quattordici mesi di contrattazione (come nel caso dell'accordo sulla formazione professionale) o incontri con frequenza più che mensile in riunioni plenarie o a livello di segretariati finiscono per creare se non dei legami almeno delle abitudini comuni. Ma in definitiva questa « collusione » di esperti, prigionieri di un sistema comune di riferimento è secondaria di fronte al problema più generale della chiamata in causa delle funzioni dei militanti e delle organizzazioni sindacali.

3.3. Le contraddizioni del militante.

Daniel Mothe ha ben descritto le contraddizioni del compito del militante: opporsi ad una società classista e nello stesso tempo collaborare, la tensione tra la

¹⁷ Reynaud e altri, *op. cit.*, p. 20.

necessit  di essere « realista », di essere l'uomo che sistema le cose e la lotta per una societ  futura attraverso una strategia di rottura. « La vera causa dell'animosit  dei lavoratori che considerano alla stessa stregua delegati, capi e direzione deriva dal primo passo fatto dai delegati verso l'integrazione e dall'esser divenuti degli intermediari ».¹⁸ Il militante, intermediario fra gli uffici sindacali e i lavoratori ed anche, quando   delegato fra la direzione e i lavoratori,   destinato all'ambiguit . Il delegato o il membro del consiglio d'impresa eletto da tutti i lavoratori ma scelto dal sindacato e che rende conto pi  a quest'ultimo che ai lavoratori   « in effetti un personaggio che tende a distaccarsi dagli operai che non appartengono al suo clan ». Questa diagnosi piuttosto brutale richiede delle differenziazioni in quanto la definizione stessa di militante non   identica in tutte le organizzazioni. Nella CGT il significato   pi  ampio e meno netto che alla CFDT, riguarda sia il simpatizzante che il militante: simpatizzanti, membri e membri attivi (quelli che svolgono occasionalmente il ruolo del militante partecipando al picchettaggio o ad una delegazione) formano uno stesso strato, un tessuto sociale senza discontinuit . Il militante godrebbe di uno statuto pi  preciso pi  strettamente dipendente dall'organizzazione, mandatario della sua organizzazione prima che dei suoi elettori: situazione logica se si postula l'identit  tra l'organizzazione di massa della classe operaia e i singoli lavoratori che la compongono.¹⁹

¹⁸ Daniel Mothe, *Militant chez Renault*, Paris, Ed. du Seuil, 1965, pp. 111-107.

¹⁹ Su questo argomento si veda G. Adam, F. Bon, J. Capdevielle,

Alla CFDT, se è più marcata la differenza membro-simpatizzante, il ruolo del militante è concepito in maniera meno ristretta. Non disponendo né del capitale storico della CGT né della solidità del suo apparato che gli assicura una presa diretta sulla massa dei lavoratori, la CFDT esplica la sua influenza attraverso una rete più fitta di militanti che per far meglio concorrenza alla CGT devono mostrarsi più solleciti degli interessi dei lavoratori che di quelli dell'organizzazione. Di conseguenza sono più deboli dei militanti della CGT in ogni contrattazione a freddo che li separi dal legame diretto con i lavoratori.

Rifacendosi alla distinzione proposta da Tönnies tra « *gemeinschaft* » e « *gesellschaft* » tra un sindacalismo « di comunità » e un sindacalismo a livello « di società », la CGT rappresenta più che la CFDT quest'ultimo fondandosi su un'aristocrazia operaia già integrata nella società per la sua condizione professionale.²⁰ Come osserva P. de Laubier, in tal caso gli iscritti al sindacato non ricercano nella loro organizzazione professionale una comunità ma un mezzo per ottenere certi vantaggi e il sindacalismo svolge un ruolo sempre più specializzato in seno ad una società dove la crescente differenziazione delle funzioni va di pari passo con l'integrazione ottenuta non per la pressione delle tradizioni ma per via costituzionale.²¹ La CFDT al contrario basandosi su un

R. Mouriaux, *L'ouvrier français en 1970*, Parigi, Ed. A. Colin, 1971, 267 p., p. 28.

²⁰ Tönnies (F), *Gemeinschaft und Gesellschaft*, 1887, traduzione francese: *Communauté et Société*, Paris Puf 1944.

²¹ Laubier, *Esquisse d'une théorie du syndicalisme*, in *Sociologie du Travail*, ottobre-dicembre 1968, n. 8, p. 366.

proletariato urbano di origine rurale organizzato da un'élite operaia a volte proveniente da un altro gruppo sociale, fondata sia sulla difesa degli interessi che su un bisogno psicosociale di natura sentimentale o morale, rappresenterebbe un sindacalismo di tipo comunitario. Non è un paradosso da poco osservare che la CGT è nello stesso tempo l'organizzazione più integrata e la meno politicizzata nella sua pratica sociale e la più contestataria per la sua tradizione anarco-rivoluzionaria e marxista-ghedista.

Condannato all'ambiguità dalla struttura stessa degli istituti di rappresentanza del personale,²² il militante soffre anche di una crisi di comunicazione. « Parla come un microsolco o un nastro magnetico che ripete continuamente le stesse cose » afferma Daniel Mothe. Il linguaggio più tecnico e più ideologico dovuto alla sua formazione lo divide dai lavoratori, un linguaggio che ha senso solo per gli iniziati alla logica interna del sindacalismo. Ma il doppio rimprovero che gli si rivolge d'essere prigioniero dell'organizzazione nei tempi della lotta e di essere « un attivista » di un'attività senza principio e senza conseguenze durante i momenti di calma chiama in causa il ruolo stesso delle organizzazioni nelle relazioni industriali.

²² « I militanti presentano le rivendicazioni come i delegati, sono informati e consultati sull'andamento dell'impresa come i membri del comitato d'impresa e partecipano ad eventuali negoziati come sindacalisti » (Reynaud, *op. cit.*, pp. 18-20).

3.4. I sindacati e la contrattazione.

Il sindacato gestisce la contestazione e la rivendicazione. Poiché si sentono deboli e divisi e per meglio gestire le rivendicazioni i sindacati nella contrattazione si rifiutano di far altro che avanzare delle richieste, generalmente non stabiliscono delle priorità e lasciano alle organizzazioni padronali il compito di scegliere i punti che possono costituire oggetto di contrattazione. Di rimando il padronato propone un ordine del giorno, presenta delle proposte e fissa il calendario. Poi si riproduce la stessa sequenza: i sindacati criticano i principi delle proposte padronali e quindi certi elementi concreti di tali proposte. Qui il pluralismo sindacale permette una divisione di compiti: con o senza precedente concertazione ogni sindacato si attribuisce una materia particolare di intervento che è più direttamente in rapporto con la sua strategia globale. Di fronte alle critiche il padronato comunica che intende riflettere, prende tempo e quindi formula nuove proposte...

Astensioni dal lavoro, petizioni, dichiarazioni, minacce di rottura, ricorso al potere pubblico rallentano o accelerano questo immutabile rituale. La paura dell'« integrazione » è senza dubbio la ragione più evidente di questo atteggiamento difensivo: scegliere una priorità, fissare delle scadenze non è accettare il sistema? Al limite il tavolo dei negoziati appare come uno strumento di integrazione: non tanto per il compromesso che ne deriva, compromesso che è, in un dato momento, la misura di un rapporto di forza quanto per il tempo perso passato a discutere « a freddo » per spuntare certi risul-

tati: piuttosto che discutere non sarebbe stato meglio organizzare la lotta? ²³

Il postulato è semplice: la contrattazione di per sé non esiste, è un rapporto di forza che meccanicamente termina in un accordo necessariamente effimero. Ogni contrattazione non si risolve che in una trappola se non appoggiata da una prova di forza. Così la relazione « *Perspective et stratégie* » adottata dal 35° Congresso Confederale della CFDT nel giugno del 1970 afferma: « Il progresso verso la realizzazione totale del nostro schema di società consisterà nel creare in ogni istante il rapporto di forza più favorevole possibile ».

Strategia volontaria, ma anche costruzione psicosociale: durante la lotta il militante è rassicurato sul mantenimento del rapporto con la base, di essere portatore delle sue speranze. Durante la contrattazione il militante è isolato, separato dalle sue basi sociologiche: è la lotta che è applaudita non il risultato, la visione politica non le clausole dell'accordo. Dato che la CGT è più certa di identificarsi nella classe operaia può rassicurarlo nelle trattative e accettare più facilmente il compromesso anche se dopo Grenelle si sa che la consultazione di base è nello stesso tempo una precauzione e una minaccia.

In genere tra una varietà di sfumature l'atteggiamento sindacale verso la contrattazione si articola su tre tendenze:

²³ Edmond Maire ha affermato a nome della CFDT che la firma dell'accordo sulla formazione professionale da parte della sua confederazione è « una firma di lotta ».

- il rifiuto di ogni compromesso di ispirazione anarchico-ghedista
- il controllo operaio che miri ad un potere negoziale senza impegnarsi nella cogestione e in alcuna garanzia verso la società capitalistica
- presenza impegnata per la cogestione di materie più o meno sostanziali.

« Le tre tendenze » nota Pierre Lavau « sono coesistenti nella storia e all'interno della maggior parte delle organizzazioni sindacali ».²⁴ Sembra paradossale aggiungere che sono complementari. Poiché si deve vivere e mantenere il terreno tra due periodi di lotta, la politica di controllo si spinge a volte fino alla cogestione (dei sistemi di pensione o di indennità di disoccupazione). Ma ciò urta la sensibilità operaia e il terreno conquistato si rivela infido e l'avanzata sindacale ha periodicamente bisogno di detonatori ed allora la prima tendenza, sempre latente, si ripresenta a volte con slancio. Ma la spinta che provoca non porterebbe ad un progresso duraturo se non fosse avvicinata e rinforzata dalle altre due alternative. Voler assicurare la presenza in tutti questi ruoli della realtà sociale è nello stesso tempo illusorio e necessario e i sindacati non possono sopportare tale tensione se non sono sufficientemente forti, vale a dire rappresentativi.

²⁴ Pierre Lavau, *Partis socialistes et contre pouvoirs*, Projet, giugno 1969, pp. 677-685.

3.5. La rappresentativit  sindacale.

Fra tutti i criteri accolti dalla legislazione per stabilire la rappresentativit  il pi  importante riguarda senza dubbio il numero degli aderenti. Nonostante la segretezza attualmente grosso modo si conosce il numero degli iscritti alle organizzazioni sindacali.

Le stime pi  ottimiste sul tasso di sindacalizzazione valutano il numero degli iscritti circa 4,7 milioni, il 31% delle forze di lavoro.²⁵ Accettando tale ipotesi non si pu  definire il tasso di sindacalizzazione cos  basso come generalmente si afferma,   superiore infatti a quello degli Stati Uniti. Soprattutto il sindacalismo poggia la sua rappresentativit  sulle elezioni professionali nelle quali le organizzazioni rappresentative hanno raccolto il 76,73% di voti nel 1969 per il primo collegio e del 61% nel secondo collegio.²⁶

²⁵ Le cifre sono le seguenti: CGT: 2.300.000 iscritti; CFDT: 700.000; FO: 700.000; CFTC: 150.000; CGC: 250.000; FEN: 450.000; vari: 150.000. Si veda, *L'ouvrier français en 1970*, op. cit., pp. 11-15. Il sondaggio   stato effettuato presso 1.116 lavoratori rappresentativi dell'insieme delle forze di lavoro: la percentuale di sindacalizzazione che ne risulta   del 32%.

²⁶ *Le elezioni ai comitati d'impresa nel 1969*, in *Revue française des Affaires sociales*, 1970-71:

	1968	1969
CGT	55,6	47,5
CFDT	19,5	19,1
FO	7,8	7,4
CFTC	2,9	2,7
Altri sindacati	4,8	5,2
Non sindacalizzati	9,4	18,1
	<u>100</u>	<u>100</u>

Va tuttavia sottolineato il carattere aleatorio di un paragone fra il 1968 e il 1969, tenuto conto del carattere eccezionale delle elezioni intervenute nel 1968. Ci si riferisce allo studio della

La rappresentatività delle cinque « grandi » (C.G.T., C.F.D.T., F.O., C.F.T.C., C.G.C.) è incontestabile anche se il caso della C.F.T.C. è controverso: dal punto di vista del seguito nelle elezioni professionali i suoi voti superano di poco quelli della C.F.T. anche se risulta meno circoscritta a qualche settore (come il settore automobilistico). Altri criteri (anzianità, indipendenza, regolarità nei contributi, atteggiamento patriottico durante la guerra) sono intervenuti nella decisione dei pubblici poteri.

Rappresentatività incontestata ma non esclusiva: a livello di impresa e di settore la possibilità di sottoscrivere un contratto deve essere spesso condivisa con altre organizzazioni. Oppure la firma di un contratto da parte di una sola organizzazione basta per renderla valida e obbligatoria per tutti i lavoratori; ad esempio nel corso del dibattito presso la C.E.S. sulla modifica alla legge dell'11 febbraio, la C.F.D.T. non ha ottenuto che sia proibito ad un sindacato minoritario la contrattazione di clausole antisindacali o antisciopero applicabili all'insieme dei lavoratori. Senza accordare, come in materia di presentazione dei candidati al primo turno delle elezioni professionali, un monopolio alle organizzazioni rappresentative sul piano nazionale, il progetto adottato dalla C.E.S. ha riservato il diritto a contrattare alle organizzazioni sindacali riconosciute rappresentative a livello di settore o di impresa. Questa clausola basterà ad assicurare agli impegni contrattuali un valore ed una portata indiscutibile? Se ne può ben dubitare conside-

Revue française des Affaires sociales per uno sguardo d'insieme sul problema.

rando che attualmente sui 24 settori per i quali si hanno le statistiche del Ministero del Lavoro per le elezioni ai comitati d'impresa esistono 65 organizzazioni considerate rappresentative pur ottenendo meno del 10% dei voti. Se ne contano 47 al di sotto del 5% e 7 al di sotto dell'1%.

Ad eccezione della C.F.D.T. nessuna delle confederazioni sindacali sembra disposta a modificare lo *statu quo* dopo che il Consiglio Economico ha respinto la proposta della stessa C.F.D.T. di limitare la rappresentatività sindacale a livello di settore alle sole organizzazioni che abbiano oltrepassato il 10% dei voti espressi nelle elezioni professionali o in caso di mancato raggiungimento di detta percentuale alle tre organizzazioni con il maggior numero di voti. Ma in verità limitare il diritto di contrattazione alle sole organizzazioni veramente rappresentative porterebbe anche a eliminare i vantaggi di cui beneficiano al primo turno delle elezioni professionali le cinque grandi confederazioni sindacali.²⁷

Il problema non si pone negli stessi termini per il padronato nonostante che paradossalmente il rafforzamento dei poteri del CNPF si sia accompagnato con la creazione di nuove organizzazioni che hanno rapidamente stabilito le loro distanze e con la separazione della CGPME

²⁷	1968	1969
CGT	16,8	13,1
CFDT	18,2	14,3
FO	7,0	5,3
CFTC	3,0	2,9
CGC	25,7	25,4
Altri sindacati	8,3	8,1
Non sindacalizzati	21,0	30,4
	<u>100</u>	<u>100</u>

che attualmente non fa più parte come tale del CNPF.

Accanto al CJD e al CFPC, movimenti di antica formazione e influenza, « L'associazione delle grandi imprese francesi » che fanno appello al risparmio (AGRFF) fondata da Jacques Ferry, presidente della Camera sindacale della siderurgia e « Impresa e progresso » (risultato di una fusione tra il « Centro Nazionale dei dirigenti d'impresa » e i gruppi di studio per la riforma dell'organizzazione padronale) animati da François Dalle e José Bidegain sono qualcosa di più che club di studio e di influenza interna.

Queste due organizzazioni non intendono giocare un ruolo sostitutivo ma agire come associazioni di imprese e non di persone e dato che raggruppano alcune delle più grandi imprese francesi possono apparire come forze di dissuasione. Ugualmente l'U.I.M.M. i cui mezzi sono di gran lunga superiori a quelli del C.N.P.F. ha sempre manifestato la sua indipendenza anche se attualmente la presenza di François Ceyrac assicura la convergenza politica tra l'Unione e il Consiglio. La presa di coscienza di queste disparità e la loro dichiarazione ufficiale è senza dubbio nuova ma anche nel passato era chiaro che se esisteva un solo C.N.P.F. il padronato era tuttavia poliedrico.

Lo sviluppo degli accordi nazionali interprofessionali è allo stesso tempo un fattore di rafforzamento delle confederazioni operaie e padronali e di fragilità poiché accentuano le tensioni potenziali esistenti tra base e vertice. Per il padronato il problema delle strutture è collegato al problema del suo orientamento: è il punto fondamentale. A che serve infatti voler giocare un ruolo e dialogare se non si sa che dire?

4. LA CONTRATTAZIONE PERMANENTE ²⁸

Abbiamo già definito questo concetto trattando della contrattazione nei principali settori: la stessa frequenza degli incontri può portare ad un mutamento profondo delle relazioni tra le controparti, sia che si adottino nuove procedure sia che la maggiore flessibilità permetta di risolvere certi problemi: svariate difficoltà del nostro sistema di relazioni industriali possono così se non essere definitivamente risolte almeno avviate a soluzione.

4.1. *Le difficoltà del sistema.*

Tutte le difficoltà si riferiscono a un solo problema: i nostri accordi hanno tutti la caratteristica di un regolamento stabilito in comune ma di cui i datori di lavoro saranno gli esecutori sotto l'occhio vigilante dello Stato e ben poco il carattere di un contratto che leghi la volontà delle organizzazioni contraenti.

Non esiste alcun obbligo a condurre negoziati, né a iniziarli e neanche a incontrarsi. Le proposte per la riforma della legge del 1950 come risultano dai dibattiti del Consiglio economico e sociale porteranno ad un incontro poiché diventerà obbligatorio assistere alla riunione della commissione paritetica. Ma resta il problema dell'obbligo a negoziare. È difficile pensare a misure

²⁸ Il termine evidentemente deriva dall'inglese « continuous bargaining », la stessa definizione appare nella comunicazione presentata da Y. Delamotte all'Incontro di Bruges (23 marzo 1971): *Le changement de la négociation collective. Les nouveaux objectifs.*

legislative simili a quelle degli Stati Uniti (la cui applicazione è chiara soltanto per gli accordi d'impresa e suppone il monopolio della rappresentanza e che anche in tal caso pone delle delicate questioni giuridiche: in che consiste realmente l'obbligo a contrattare in buona fede?). La CFDT che si rifà a tale esempio non sembra aver proposto una soluzione precisa.

E tuttavia la mancanza di un obbligo a negoziare può avere delle conseguenze importanti per la condotta stessa nella contrattazione e per la portata dell'accordo. Nella misura in cui si cerca da una parte e dall'altra di fare riferimento alla congiuntura (definita in termini molto ampi: congiuntura politica, economica, sociale — intendendo l'esempio dato dagli altri settori — la pubblica opinione) la ricerca del momento opportuno diviene tatticamente molto importante. Da entrambe le parti non ci si vuol legare le mani al momento dell'apertura dei negoziati: da parte degli imprenditori si tratterà più spesso di una tattica di attese e di rinvii; da parte delle organizzazioni sindacali non si rinuncerà a nessun prezzo alla possibilità di riaprire una rivendicazione in qualsiasi momento. La prima mossa è stata spesso descritta; non ci sembra che sia stato ben visto il rapporto che la lega alla seconda.

La preferenza per gli accordi a durata indeterminata deriva dal fatto che danno maggiore libertà di scegliere tempo e luogo. E l'esperienza ha ben dimostrato che anche negli accordi dove si aveva avuto cura di sottolineare la durata limitata (cioè negli accordi di impresa) gli usi che rendono i vantaggi non scritti irreversibili sono i più forti. La logica di tali accordi è quella dell'adizione frazionata non di decisioni specifiche distinte.

Infine sempre si ritrova il problema dell'impegno contrattuale. La critica alla situazione francese si riferisce spesso ad esempi stranieri, alla situazione tedesca o americana (considerando i due livelli opposti di contrattazione che non hanno in comune che la solidità dell'impegno contrattuale). Non si potrebbero riproporre in Francia le clausole tedesche di pace sociale? Si è visto nel primo accordo sulle retribuzioni del settore elettrico in Francia la prova che ciò era possibile sotto la forma molto attenuata di un periodo di preavviso. In effetti il preavviso di tre mesi non aveva in tal caso che un significato ben limitato perché comunque uno sciopero nel settore elettrico non si organizza in ventiquattro ore.

Bisogna riferirsi a questo proposito alle dottrine sindacali? In questo caso un tale esame non ci pare necessario: non è ragionevole domandare uno sforzo di disciplina a delle organizzazioni sindacali che desiderano essere più che mai, anche se per differenti ragioni ideologiche, un fedele riflesso della loro base, che si propongono innanzi tutto un ruolo di espressione delle aspirazioni e delle rivendicazioni dei loro membri, organizzazioni in cui le tradizioni del sindacalismo rivoluzionario sono ben lontane dall'esser morte nello spirito dei militanti e degli aderenti. In un sistema in cui i salari di fatto non sono regolati dalla contrattazione e neanche le condizioni materiali di lavoro, non si vede su quale soddisfazione concreta dei lavoratori riposerebbe tale disciplina e tale impegno. Senza dubbio bisogna accontentarsi di una risposta di buon senso: un accordo avrà meno probabilità di essere rimesso in causa se darà soddisfazione ai lavoratori e se lascerà loro il mezzo di

esprimere le loro preoccupazioni e nuove rivendicazioni se ve ne sono.

Ponendo il problema giuridico dell'obbligazione (o il problema morale dell'impegno) non si mette il carro davanti ai buoi? Non si antepone la sanzione ufficiale di un comportamento alle condizioni che la permettono o la favoriscono? Molto probabilmente il problema così posto è insolubile, almeno a breve termine. Si può fare pressioni per la contrattazione non stabilire un obbligo (l'obbligo giuridico non è che poca cosa senza l'obbligo morale che suppone l'esistenza di norme derivanti dal comportamento sociale orientate in tal senso). Si può favorire il rispetto dell'accordo non la costrizione. È dunque piuttosto l'estensione delle possibilità di espressione e d'incontro che può permettere di trovare una soluzione.

Ora, il più importante insegnamento della nostra breve inchiesta è che per il futuro è possibile che lo sviluppo stesso della contrattazione si muova in questa direzione. Quando ci si incontra tutte le settimane, diviene estremamente difficile sfuggire o appigliarsi a tutti i pretesi. Ben inteso, ciò non sopprime, né il disaccordo né i conflitti né gli eventuali scioperi. Ma l'incontro di per sé non è più oggetto di una tattica, semplice o raffinata. Un numero più elevato di problemi può essere affrontato, se non a freddo (poiché la mobilitazione dei lavoratori può ben andare di pari passo) almeno in maniera più indipendente dalla congiuntura.

4.2. *La contrattazione permanente.*

Supponiamo che tali frequenti incontri assumano in forza di usi e soprattutto di norme implicite un carattere istituzionale; supponiamo che regolarmente si dedichi un certo spazio a quei temi del « contenzioso » su cui abbiamo visto qualche esempio sia che si tratti di questioni che non si è riusciti a trattare nel passato e nuove materie che non hanno ancora trovato il loro posto nell'ordine del giorno o difficoltà di applicazione di accordi già stipulati. Si arriverebbe così al « continuous bargaining » descritto da certi autori americani, a una contrattazione permanente caratterizzata da una flessibilità e particolarmente dall'assenza di demarcazione fra i conflitti di interpretazione e i conflitti economici (negli Stati Uniti: tra procedure del contenzioso e di contrattazione).

Di conseguenza il tema della durata degli accordi perderebbe molta della sua importanza: chi si può preoccupare seriamente del limite di validità del contratto se il rinnovo, sia pure attraverso piccoli ritocchi, è possibile se non in ogni momento almeno in maniera frequente e comoda? Si può in effetti constatare che proprio quando ci si lamenta del mancato mantenimento degli impegni i contratti pluriannuali tendono a moltiplicarsi: accordo di modernizzazione presso la S.N.C.F. (di tre anni) che va oltre una mera affermazione di principio poiché stabilisce i dettagli delle eventuali indennità; convenzione sociale della siderurgia lorena (che è un accordo di tre e forse cinque anni) tutta la serie di accordi sulla mensilizzazione e sulla durata del lavoro. In realtà in ogni caso si ammette implicitamente da

una parte e dall'altra che l'accordo se rappresenta la migliore soluzione possibile in un dato momento sarà seguito da un altro, che i negoziati che verranno aperti in seguito potranno regolare tutte le difficoltà imprevedute che si saranno presentate, che comunque le controparti ne discuteranno frequentemente se non altro per valutare in comune i risultati o per deciderne l'applicazione ai singoli casi. È proprio la contrattazione permanente, e ciò non è contraddittorio, a rendere possibile l'accordo pluriennale.

Nonostante che siano state spesso rilevate le riserve e le opposizioni delle controparti ad una amministrazione paritetica dell'accordo cioè a decidere in comune sulla interpretazione da dare alle clausole e a elaborare meccanismi per definire le controversie, gli accordi firmati dopo il 1968 (in verità anche prima del 1968 nella convenzione sociale della siderurgia lorena) moltiplicano le commissioni destinate a seguire l'applicazione dell'accordo o a favorire consultazioni.

Ciò deriva in parte dalla materia stessa trattata dagli accordi. L'accordo sull'occupazione comporta naturalmente l'istituzione delle commissioni per l'occupazione, nazionali o regionali; naturalmente rinforza anche il ruolo consultivo dei comitati d'impresa. Abbiamo già notato che tale tipo di accordi poiché definisce una politica (dell'occupazione in tal caso) piuttosto che vantaggi determinati comporta dei rapporti tra i firmatari.

Ma è ugualmente vero per contratti che regolano materie completamente diverse. Per non citare che un esempio, l'accordo sull'orario di lavoro firmato nella metallurgia il 13 dicembre 1968 prevede all'articolo 7 una commissione paritetica nazionale a cui devono

essere sottomesse le difficoltà di applicazione dell'accordo. E tale compito è ritenuto tanto importante che la seduta dedicata alla firma dell'accordo è stata impiegata a precisare l'interpretazione di alcuni articoli, interpretazione definita in un procedimento verbale « per l'uso della commissione paritetica nazionale dell'articolo 7 ». La commissione (è stato precisato nelle discussioni che doveva essere composta di membri stabili, almeno per la metà di essa « al fine di facilitare una unità di interpretazione ») che si riunisce a richiesta di una delle organizzazioni firmatarie si è riunita due volte nell'anno 1969. I risultati dei suoi lavori sono tanto importanti che l'U.I.M.M. ha proposto di includere le principali risoluzioni in un allegato all'accordo.²⁹

Il caso non è isolato: la stessa procedura è stata seguita per l'accordo sulla mensilizzazione: l'accordo prevede (almeno per il passaggio alla retribuzione mensile) la consultazione dei comitati d'impresa e dei delegati sindacali per le « eventuali difficoltà di applicazione » e il significato di certe clausole è stato precisato in « una riunione paritetica di interpretazione » (dicembre 1970). Le forme che assume tale amministrazione paritetica del contratto non sono forse molto importanti: il settore metallurgico ha una tradizione di rigore giuridico (che alimenta un importante contenzioso), forme diverse si rinvencono nel settore chimico meno condizionato dalla lettera dei testi ma l'orientamento non è fondamentalmente diverso.

²⁹ Per ragioni di circostanza le organizzazioni sindacali non hanno accettato che « un procedimento verbale » che tuttavia firmato da entrambe le parti inizia così: « Le parti firmatarie conven-
gono quanto segue... ».

Questo non è identico alla pratica americana che richiede che in caso di disaccordo la questione sia decisa da un arbitro imparziale. Diversamente i testi che abbiamo esaminato non prevedono un arbitraggio, non esiste un meccanismo per decidere in modo definitivo su una questione, le parti possono mettersi d'accordo o raggiungere un compromesso o restare sulle loro posizioni (ciò significa che l'interpretazione data dall'U.I.M.M. è quella giusta). Certo l'organizzazione degli imprenditori ne risulta favorita ma non sembra che cerchi di approfittarsene preferendo il compromesso quando la richiesta si fa insistente.

Ma soprattutto poiché certe conclusioni potranno essere integrate nell'accordo diventa esplicito il legame tra l'amministrazione dell'accordo e la contrattazione e il fatto che la prima riguarda soltanto una consultazione non è rilevante se la seconda può ristabilire l'equilibrio. Da ciò deriva che la contrattazione si alimenta maggiormente dalla pratica, l'accordo diviene meno astratto e meno simile ad un regolamento, si avvicina di più alla realtà.

Certe grandi imprese del settore nazionalizzato giungono alla stessa situazione attraverso una strada diversa. A differenza del settore privato le aziende elettriche e del gas o la società nazionale delle ferrovie francesi avevano messo in piedi un enorme apparato di amministrazione paritetica del personale (di cui la commissione nazionale del personale presso l'E.D.F. era il migliore esempio) e di discussione dei problemi (assai bene interpretata dalle riunioni periodiche della commissione mista dello statuto della S.N.C.F.). Ma i sindacati si lamentavano, come durante la procedura « Tou-

tée », dell'assoluta inefficacia dei negoziati, intendendo soprattutto i negoziati in materia salariale. La nuova politica dei contratti sulle retribuzioni viene a colmare questo vuoto. Inoltre si moltiplicano le occasioni di discussione, di esame dei problemi immediati come delle prospettive a lungo termine e con queste i dati informativi resi noti. Le tavole rotonde alla S.N.C.F. costituiscono un esempio rilevante e sono quelle che hanno permesso di giungere all'accordo sulla modernizzazione. Si arriva dunque attraverso una strada del tutto differente a un risultato simile a quello del settore privato: anche qui si verificano incontri frequenti e continuità di contrattazione che comportano solidità negli impegni, senza che sia necessario prevederli in una specifica clausola. Anche qui la contrattazione permanente può condurre non soltanto a un mutamento di clima ma anche ad una modifica delle regole stesse del gioco.

4.3. Una via aperta?

A prima vista sembrerebbe che tra la contrattazione di circostanza in cui ciascuna parte cerca il momento appropriato e si basa sulla congiuntura che le è favorevole e la contrattazione periodica in cui ci si incontra a termine prefissato e in cui più o meno si è costretti a un nuovo accordo entro un certo periodo, non esista una via di mezzo. E spesso è stato posto il problema della scelta: non senza esitazioni né inquietudini il Consiglio economico ha giudicato ragionevole precisare che le clausole salariali devono essere rivedibili almeno tutti gli anni (è in effetti già la pratica attuata in un

buon numero di settori e soprattutto in un buon numero di imprese). Ma fino a dove ci si può spingere verso l'esempio tedesco (o americano)? Il Belgio affrettando tale passaggio non ha provocato una crisi, sensibile in questo momento?

Quello che l'esperienza sembra indicarci è la possibilità di un'altra via. La contrattazione permanente non è soltanto (non può essere soltanto) una temporanea effervescenza che moltiplica gli incontri per un breve e agitato periodo ma può risolvere degli importanti problemi: il problema della durata del contratto sostituendo al contratto rigido, a durata determinata o no, il contratto flessibile che comporta meccanismi di revisione e di incontro tra le parti in modo da permettere di fronteggiare le nuove circostanze; ai problemi dell'impiego e delle clausole di « pace sociale » rendendo inutili le estreme precauzioni all'inizio e gli impegni pressanti; il problema dell'obbligo a contrattare moltiplicandone le occasioni; il problema dei legami, difficili a stabilire in Francia, fra rivendicazioni e contrattazione permettendo un esame frequente delle difficoltà incontrate e favorendo una certa forma d'amministrazione paritetica dell'accordo; infine la creazione di una interpretazione stabile delle clausole e la formazione di un insieme coerente di norme evitando l'arbitraggio e permettendo tramite una frequente consultazione legata alla contrattazione sia di creare una giurisprudenza che di adattarla facilmente alle nuove esigenze.

Quanto andiamo esponendo non ha molto in comune con il modello americano tipico caratterizzato da un accordo rigido e da un rigoroso apparato di interpretazione e applicazione né con il modello tedesco. Ma ha

piuttosto molte somiglianze con il modello inglese ci   un sistema di relazioni industriali in cui non si distinguono le controversie di applicazione del diritto e i conflitti economici, un sistema in cui le clausole di procedura sono spesso le pi  importanti, dove l'essenziale nell'accordo   di prevedere dove e come si potr  discutere e negoziare in caso di difficolt ; ³⁰ un sistema infine in cui non debbano intervenire n  tribunali n  arbitri e in cui il diritto abbia un peso meno rilevante che negli Stati Uniti e non   poco in un paese come il nostro che ha forti tradizioni giuridiche.

Certo un sistema di questo genere   fragile nella misura in cui comporta minori garanzie esterne (in quanto il ricorso ai tribunali, all'arbitrato, al terzo mediatore possono falsarlo gravemente). Ognuno dei suoi meccanismi pu  facilmente arrestarsi: gli incontri frequenti possono essere occasione di una continua rimessa in causa delle decisioni o di una frequente elisione dei problemi; la facilit  di reinterpretazione o di correzione potrebbe portare non ad una giurisprudenza flessibile ma ad una totale incoerenza; se la contrattazione perde la sua efficacia le possibilit  di consultazione diventeranno molto meno soddisfacenti e appariranno delle riunioni di pura forma. Ma questi difetti e questi pericoli dovrebbero piuttosto assicurare quelle controparti che avanzano, su parecchi punti, riserve sulle possibilit  di collaborazione e per loro dovrebbero significare soprattutto che non si impegnano mani e piedi legati in un'avventura senza ritorno. Per il resto, nessun sistema di

³⁰ Si veda A. Flanders, *Industrial Relation: What is wrong with the system?*, London, Faber, 1965.

relazioni industriali, quale sia la sua perfezione secondo l'idea che lo ha concepito, potrebbe fare a meno di un elemento basilare: la buona fede delle parti.

Nel descrivere, sia pur sommariamente, questo modello di contrattazione permanente riteniamo di esserci basati sull'esperienza cioè su elementi che già esistono e si sono sviluppati negli ultimi tre anni. Non vorremmo tuttavia far credere che si sia realizzato: ha abbastanza appigli nella realtà per apparire realizzabile, ma per giungervi restano alcuni importanti problemi da risolvere anche nei settori che ci sono apparsi i più avanzati.

Innanzitutto, nel settore privato, il problema delle retribuzioni di fatto. È abbastanza improbabile, ci sembra, attendersi a medio o a lungo termine uno sviluppo della contrattazione e una stabilizzazione della normativa nel senso che nei settori industriali più importanti la contrattazione collettiva, nazionale o regionale, non fissi soltanto dei minimi che valgano, al più, come protezione sociale ma delle retribuzioni che siano elementi vitali di un contratto. Certo la situazione economica può influenzare la futura evoluzione sia che l'aumento della concorrenza diminuisca le differenze tra le imprese e accresca l'importanza dei minimi di settore sia che la rapidità dello sviluppo e le disparità che esso comporta contribuiscano a mantenere tali differenziali. Non si possono mantenere distinti i due argomenti tanto più che le tendenze inflazionistiche rendono più difficile la soluzione. Ma quali che siano le condizioni economiche non sono sufficienti di per sé a determinare il risultato che è effetto soltanto di una decisione.

Strettamente legato al precedente è il problema dell'articolazione fra i diversi livelli di contrattazione e di

incontro. È chiaro che sono stati fatti progressi importanti in tal senso: la struttura piramidale delle commissioni sull'occupazione (con alla base il ruolo svolto dai comitati di impresa) costituisce un esempio; un altro ci è fornito dall'accordo sulla formazione professionale per il riferimento ai delegati sindacali. Ma per quanto interessanti siano questi esempi di per sé non offrono una risposta al problema. Si deve dare una forma giuridica rigorosa alla piramide degli accordi e delle consultazioni? Forse è un po' presto per cercare una istituzionalizzazione. E, ben inteso, è il livello della contrattazione d'impresa che è il più difficile ad integrarsi come diremo tra breve.

Ma le difficoltà sono ancora più gravi nei settori marginali al punto da domandarsi se la stessa risposta ha un senso. Esistono settori (piccoli a dire il vero) dove si formula e si firma un contratto, nazionale o locale, ricalcato in gran parte su un esempio precedente o su un settore vicino, riprendendo essenzialmente disposizioni legali o ciò che la costrizione degli esempi vicini impedisce comunque di respingere, arrecando scarsi vantaggi ai lavoratori. Questi risultati giustificano il tempo, l'energia e la dedizione che vi consacrano i sindacalisti? È ragionevole attendersi molto da un graduale miglioramento? Si comprende comunque l'impazienza che ne deriva (in questi casi si capisce bene ciò che è criticato nel movimento sindacale francese sotto il nome di burocrazia: non l'autorità, la specializzazione e la rigida normativa ma semplicemente l'impotenza centralizzata). Ci si deve domandare seriamente se per progredire in questi settori bisognerebbe cominciare con l'eliminare i falsi miti.

Senza dubbio per questi settori bisognerebbe pensare a delle procedure particolari che si basino sull'intervento dello Stato purché sia possibile negoziare in condizioni serie. Dopo tutto il paese che ha sempre fatto il più grande affidamento sulle organizzazioni professionali e sindacali, la Gran Bretagna, ha ben previsto un metodo molto più amministrativo per certi settori poco organizzati. Non costituirebbe certo un ritorno al passato l'ispirarsi a questo esempio, purché si ottenga anche l'apparire della contrattazione.

Spesso abbiamo portato l'esempio della Gran Bretagna. Certo si può pensare che la situazione che ci presenta attualmente non è affatto invidiabile e non invita a seguire la stessa strada. Ma le attuali difficoltà inglesi possono fornirci un ultimo oggetto di meditazione poiché in sintesi derivano dall'assenza di istituti e di norme per la contrattazione d'impresa come il rapporto Donovan aveva diagnosticato già dal 1968.³¹ Mentre molti seri studi hanno creduto di rinvenire un eccesso di potere da parte dei sindacati, richiedendo misure restrittive, è senza dubbio più giusto constatare la loro impotenza a controllare gli eventi nell'impresa e la mancanza di norme che è alla base di questa crisi.³²

La situazione francese è certamente differente senza neanche accennare alla congiuntura economica e al tasso di sviluppo, i sindacati non hanno lo stesso posto

³¹ Royal Commission on Trade Unions and Employers Associations 1965-1968, relazione presentata al Parlamento nel giugno 1968, London, H. M. S. O.

³² Alan Fox, Allan Flanders, *La réforme de la négociation collective*, de Donovan a Durkheim, Sociologie du Travail 1969 n. 3.

nell'impresa (i delegati del personale non sono gli shop stewards) e le tradizioni di mestiere non hanno la stessa solidit  ed estensione. Non   dunque necessario come   avvenuto in Gran Bretagna con gli accordi di produttivit  di negoziare i dettagli delle norme di esecuzione del lavoro, cio  di far passare dall'implicito all'esplicito e dall'ufficioso all'ufficiale i diritti dei lavoratori in questa materia.³³ Ma il problema non sar  posto in un'altra maniera? Non   probabile che le condizioni materiali di lavoro abbiano un posto crescente nella rivendicazione e contrattazione?

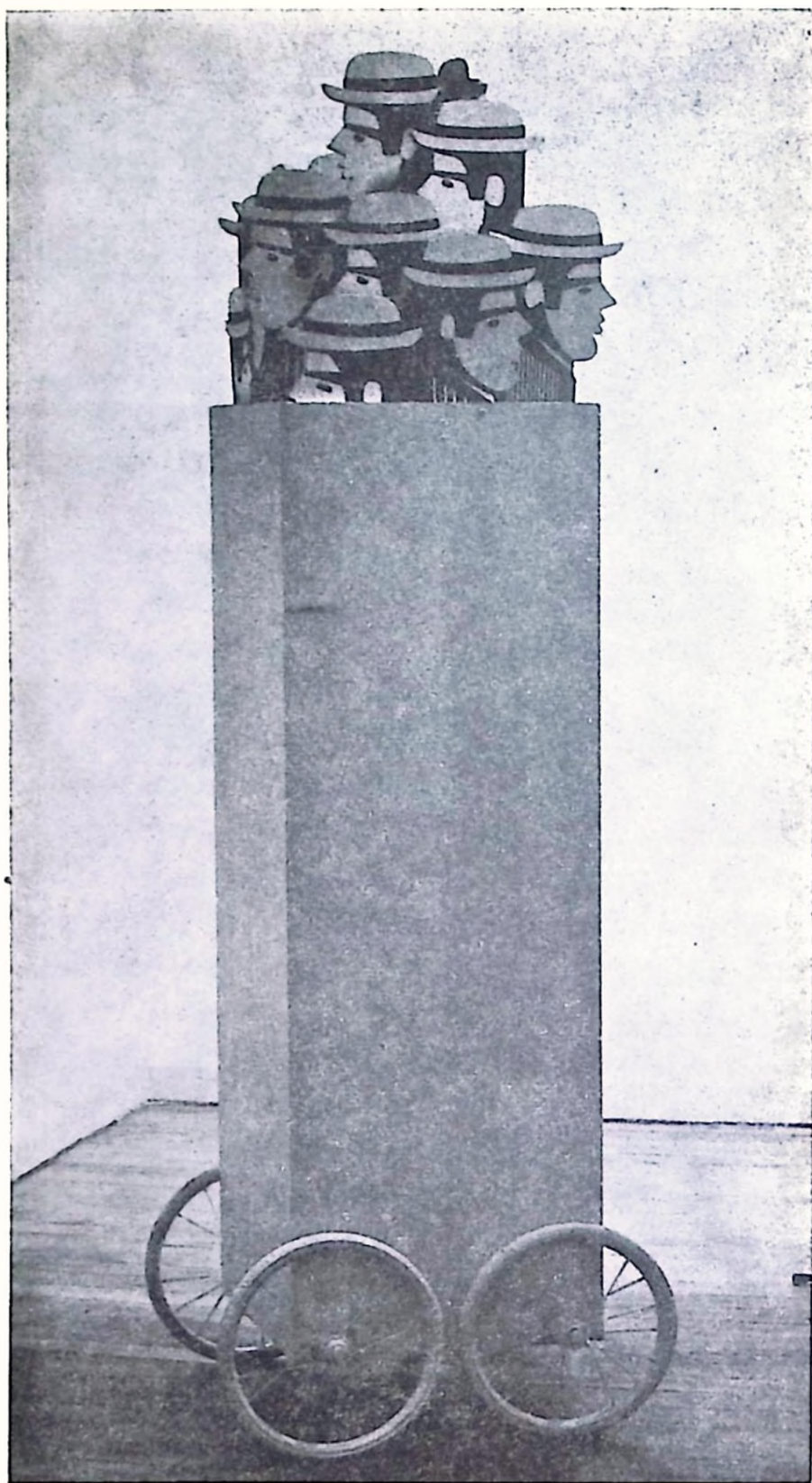
Pi  precisamente al di l  di ogni differenza si pone un problema analogo: quello dello strumento tramite il quale discutere i problemi dell'impresa (e senza dubbio nell'impresa). Si   rilevata la tendenza a eludere gli accordi formali e a accontentarsi di incontri e di risultati che non hanno valore giuridico. Pu  darsi che questa tendenza abbia il vantaggio di evitare l'eccessiva rigidit  che ha determinato la rovina delle tradizioni inglesi. Lasciar posto all'innovazione e all'improvvisazione, ammettere una gran variet  di procedure   senza dubbio conveniente in un periodo di incertezza. Ma non si potr  sempre eludere il problema delle procedure e degli interlocutori. E per questi ultimi l'eccessivo numero di soluzioni possibili (comitati di impresa, delegati del personale, delegati sindacali) dopo aver permesso tanta flessibilit  rischia di creare confusione normativa che pu  derivare dal troppo come dal poco.

³³ Yves Delamotte, *Productivity agreements, Rationalizierungs-Schulzabkommen et accords sur l'emploi*, in *Bulletin de l'Institut International d'etudes sociales*, 1971 n. 8.

Non è affatto inevitabile che questi problemi a livello di impresa sfocino in una crisi della stessa ampiezza di quella inglese.

Ancora una volta bisognerà saper apprendere la lezione.

GÉRARD ADAM
JEAN-DANIEL REYNAUD
JEAN-MAURICE VERDIER



Yannis Gaytis, *Transport en commun*, h. cm. 1,70, 1969.



relazioni industriali

le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *La contrattazione nazionale (agosto-settembre 1972).*

- 1.1. Aspetti generali e prospettive della contrattazione nazionale.
- 1.2. I principali contenuti dei rinnovi.
 - 1.2.1. I rinnovi nel settore alimentare e telefonico.
 - 1.2.2. Il rinnovo del patto nazionale dei salariati e braccianti agricoli.
 - 1.2.3. L'accordo delle FF.SS. e PP.TT.
- 1.3. La piattaforma dei metalmeccanici e dei bancari.

2. *La contrattazione aziendale (agosto-settembre 1972).*

- 2.1. L'andamento della contrattazione aziendale in generale.
- 2.2. L'accordo per l'inquadramento del personale nelle acciaierie Terni.

1. Contrattazione nazionale (agosto-settembre 1972)

1.1. Aspetti generali e prospettive della contrattazione nazionale.

Anche nel periodo feriale quest'anno è proseguita intensa l'attività contrattuale.

Mentre si sta concludendo la vertenza dei settori chimici iniziata già dallo scorso aprile (quasi 130 ore di sciopero a fine settembre), e sono cominciati i rinnovi relativi al settore delle costruzioni, nei mesi di agosto e settembre sono giunte a conclusione numerose vertenze contrattuali che si trascinarono da molti mesi. Tra esse vanno ricordate in particolare il rinnovo del patto nazionale di lavoro dei braccianti e salariati agricoli dipendenti da aziende organizzate dalla Confagricoltura,¹ e la conclusione della lunga vertenza dei ferrovieri, il rinnovo nazionale dei telefonici e degli addetti agli zuccherifici. Alla data del 30 settembre sono stati così rinnovati un buon numero di contratti (v. tab. 1); rimangono per altro molte e impegnative scadenze.

Nella conclusione di quasi tutte le più recenti vertenze alla iniziativa delle parti si è intrecciata l'azione del Governo, che con provvedimenti o interventi di vario tipo, sia di mediazione che a carattere economico più generale, ha favorito la conclusione degli accordi.

Trova così conferma una linea di tendenza affermata da alcuni anni e che trova la sua origine nel fatto che i rinnovi contrattuali non interessano soltanto le organizzazioni padronali e dei lavoratori, ma l'intera collettività e per ciò stesso non possono non coinvolgere gli organi pubblici. D'altra parte i lavoratori hanno posto sul tappeto tutte le situazioni che incidono sulle loro condizioni di vita, anche al di là della fabbrica e

¹ In precedenza il patto nazionale era stato già rinnovato con le organizzazioni dei coltivatori diretti.

per questo vanno ponendo precise e legittime rivendicazioni alle autorità di governo; gli imprenditori, da parte loro, non si fanno sfuggire l'occasione dei rinnovi per premere sulle pubbliche autorità ed ottenere

Tab. 1 - *Contratti rinnovati al 30 settembre 1972*¹

	Lavoratori	Decorrenza	Sca- denza
Tabacco	30.000	1.10.71	30.9.73
Centrali del latte private	7.000	1.3.72	30.9.74
Centrali del latte municipal.		1.12.71	30.9.74
Conserve animali	24.000	1.11.71	30.4.74
RAI-TV	11.000	1.1.72	30.6.74
Aziende farmaceutiche munic. Assicuratori	1.000	1.1.72	21.12.74
(direzioni generali)	30.000	1.1.72	31.12.74
Acquedotti privati	5.500	1.1.72	31.12.73
Petrolio, metano ENI	8.000	1.1.72	30.6.74
Alimenti zootecnici	10.000	1.1.72	31.10.74
Compagnie aeree Ital.	14.000	1.2.72	31.12.74
Sale cinematografiche	20.000	1.2.72	1.2.75
Marittimi, armamento priv.	30.000	1.2.72	31.12.73
Dipend. Banca d'Italia	7.800	1.1.72	31.12.73
Marittimi, navi da carico	10.000	1.3.72	31.12.73
Dolciari	45.000	1.3.72	31.8.74
Vini e liquori	25.000	1.3.72	30.6.74
Vini comuni e aceti	7.000	1.3.72	30.6.74
Petrolieri	55.000	1.4.72	31.12.74
Gas municipalizzati	4.500		
(per Istituti Innovati)		1.4.72	31.3.74
(per altri Istituti)		1.12.71	31.3.74
Lattiero-caseari	20.000	1.5.72	31.10.74
Conserve vegetali	60.000	1.6.72	30.11.74
Acque gassate	55.000	1.7.72	31.12.74
Braccianti agricoli	1.700.000	11.11.72	31.12.73
Telefonici SIP	55.000	1.1.72	31.12.74
Birra e malto	8.000	1.11.72	30.4.75
Saccariferi	30.000		
Alcolici e acquavite	3.000	1.9.72	31.12.74

¹ La contrattazione integrativa aziendale e di gruppo nel 1971.
Ed. Seusi, 1972, pp. 42-43.

politiche e agevolazioni conformi agli obiettivi da essi perseguiti.

Il governo in queste situazioni non può sostenere semplicemente la parte del mediatore neutrale, né d'altra parte accedere, a seconda delle esigenze tattiche, alle istanze di uno o dell'altro gruppo. Ora le più recenti vicende non sembrano mostrare un disegno programmatico chiaro del Governo, tale da dare risposte positive alle richieste di politica economica e sociale espresse dalle organizzazioni sindacali, anche al di là degli obiettivi contrattuali. Questo atteggiamento, però, se può servire a sbloccare le vertenze, non incide veramente e seriamente sui problemi di sviluppo economico e sociale richieste dalla nostra società.

Un altro aspetto generale che caratterizza i rapporti sindacali più recenti è costituito dal rapporto sempre più intimo tra obiettivi e risultati strettamente contrattuali e obiettivi e risultati più generali.

Questo può vedersi ad esempio nel settore agricolo in cui l'introduzione della Cassa integrazione, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per tutti i lavoratori che superano le 180 giornate di lavoro, il diritto di discussione dei piani culturali aziendali anche nelle Commissioni intersindacali, sono tutti aspetti che possono incidere su uno sviluppo dell'agricoltura di tipo nuovo. Per quanto riguarda le ferrovie dello stato, la conquistata garanzia che troverà applicazione in tempi rapidi il piano poliennale di investimenti per l'ammontare di 4.000 miliardi, tende a rendere più efficiente il sistema dei trasporti a lunga e breve distanza, il collegamento nord-sud, la ristrutturazione del servizio merci, con effetti positivi sullo sviluppo dell'occupazione e del Mezzogiorno.

Ugualmente per quanto riguarda le poste e i telegrafi i previsti investimenti per la meccanizzazione di base e i nuovi edifici postali, la realizzazione delle 40 ore e il graduale assorbimento degli appalti tendono

a garantire un più efficiente servizio postale e un incremento dell'occupazione.

Un'altra caratteristica infine dei rapporti sindacali più recenti è costituita dalla presenza, tra le grandi vertenze di questo periodo, di quelle delle categorie del pubblico impiego, come appunto ferrovieri e postelegrafonici, con caratteristiche e obiettivi simili a quelli del settore privato.

In questi casi la controparte dell'organizzazione sindacale è praticamente lo stesso governo, per cui gli accordi assunti richiedono spesso un iter legislativo. Tale iter, secondo i sindacati, non è in contrasto con una prassi contrattuale simile a quella dei settori privati, con rinnovi periodici. Questa è anche la linea seguita dalle federazioni sindacali degli statali CGIL, CISL e UIL, che appunto hanno posto nella piattaforma rivendicativa presentata ai primi di ottobre la richiesta di una contrattazione triennale dei miglioramenti economici e normativi che, mentre garantisce i lavoratori, contemporaneamente può dare maggior certezza alle prospettive di bilancio dello stato.

1.2. I principali contenuti dei rinnovi.

Gli accordi raggiunti riguardano un po' tutti i principali settori della nostra economia: nel settore industriale le aziende produttrici di birra e malto, i saccariferi, gli addetti alla produzione di alcoli e acquaviti, servizi telefonici; nel settore agricolo i braccianti e salariati agricoli; infine nel pubblico impiego i ferrovieri e i postelegrafonici.

1.2.1. I rinnovi nel settore alimentare e telefonico.

Nel settore alimentare i contenuti degli accordi raggiunti sono omogenei con quelli ottenuti nei precedenti rinnovi del settore. In breve i punti principali sono

appunto: la nuova classificazione su 7 (birra e malto, alcoli e acquaviti) e 8 (zuccherieri) categorie con mutamento della struttura retributiva; aumento di base uguale per tutti (19.000 mensili birra e malto, 17.000 alcoli e acquaviti e 15.000 zuccherieri) con mensilizzazione e garanzia del salario per un certo numero di settimane all'anno; controllo e limitazione dello straordinario ad una quantità di ore massime, anche in rapporto all'assunzione degli stagionali; miglioramenti normativi per ferie, malattie e infortuni, realizzando la piena parità tra operai e impiegati; lo sviluppo della contrattazione articolata, il riconoscimento di poteri contrattuali alle « rappresentanze sindacali unitarie aziendali » (consigli di fabbrica), la previsione di strumenti per l'analisi e il controllo delle condizioni ambientali.

Meritano di essere riferiti anche i principali contenuti del controllo dei telefonici, che si possono così riassumere.

Per quanto riguarda la classificazione si è introdotto un nuovo inquadramento con riduzione delle 12 classi preesistenti a 10 livelli di inquadramento, attraverso la soppressione delle categorie più basse di tipo impiegatizio e operaio. Inoltre è previsto il raggiungimento automatico della specializzazione, cioè il 4° livello, dopo 4 anni di qualificazione, per tutti i lavoratori operai di centrale e trasmissioni rete e telefonisti.

Per gli appalti, pur rimanendo il problema in gran parte insoluto, si è ottenuta l'acquisizione da parte della SIP di una serie di lavori finora concessi in appalto e l'assunzione di 1.500 lavoratori delle imprese appaltatrici nel triennio '72-'74.

Per quanto riguarda l'intervento delle organizzazioni sindacali sulle condizioni di lavoro (consistenza del personale, qualifiche, ore straordinarie, appalti, sicurezza del lavoro; ecc.) sono previsti incontri periodici a livello nazionale, regionale e di agenzia per una comune discussione tra rappresentanti della società e sindacati.

Infine miglioramenti sono previsti per la parte normativa (ferie, trattamento di malattie e infortunio, lavoratori studenti, guida, trasferte, ecc.) e per la parte economica (L. 10.000 mensili e ricostruzione della carriera per il 1972; 6% e ricostruzione della carriera dall'1 gennaio 1973; una tantum a sanatoria dei mesi da gennaio a luglio per tutti i lavoratori).

1.2.2. Il rinnovo del patto nazionale dei salariati e braccianti agricoli.

Tra la fine di luglio e la prima decade di agosto, dopo ben 14 giorni di sciopero nazionale della categoria, decine di scioperi provinciali e una complessa iniziativa sindacale in oltre 2.000 grosse aziende agrarie, i braccianti e salariati agricoli hanno ottenuto il rinnovo del patto nazionale come la concretizzazione di richieste presentate da molto tempo al governo in tema di parità previdenziale e cassa integrazione. Si tratta di due aspetti che sono stati strettamente collegati e che è utile considerare insieme, perché mostrano il cammino che sono riusciti a fare i lavoratori del settore primario.

Con le norme sulla parità previdenziale si stabilisce che l'indennità di malattia — finora contenuta entro i limiti, minimo e massimo di 200 e 600 lire giornaliera — sarà pari al 50% del salario giornaliero per i primi 20 giorni e al 66% a partire dal ventesimo giorno e che il diritto all'indennità stessa decorrerà fin dal primo giorno di attività, cancellando così la vecchia normativa che lo subordinava alla effettuazione di almeno 51 giornate di lavoro nel corso dell'anno. Per quanto riguarda gli infortuni la nuova legge elimina i limiti di età per l'assoggettamento all'obbligo dell'assicurazione e abbassa dal 15 al 10% il grado di inabilità che dà diritto alla relativa rendita. Per gli assegni familiari si prevede il loro pagamento per le giornate di ferie e festività nazionali ed infrasettimanali per le quali esiste l'obbligo da parte del datore di lavoro del pagamento della retribuzione.

Per realizzare queste prestazioni il contributo delle aziende è stato portato da L. 21 a 92 per giornata.

L'estensione della Cassa integrazione agli operai agricoli, assunti a tempo indeterminato, garantisce la corresponsione a loro favore, per la durata massima di 90 giorni l'anno, di un trattamento sostitutivo della retribuzione pari a $2/3$ del salario per ogni caso di temporanea sospensione del lavoro dovuto ad intemperie stagionali e ad altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori.

Per i lavoratori assunti a tempo determinato che abbiano effettuato nell'anno almeno 150 giornate di lavoro, prevede, per la durata massima di 90 giorni e in luogo della indennità di disoccupazione, la corresponsione di un trattamento pari al 60% della retribuzione.

Per quanto riguarda il patto nazionale sono stati conquistati risultati analoghi a quelli già ottenuti con le organizzazioni dei coltivatori diretti, risultati che pienamente corrispondono alla piattaforma rivendicativa. Le differenze riguardano in via principale la contrattazione integrativa aziendale prevista nell'accordo di aprile e qui non richiamata, come lo slittamento delle date di entrata in vigore di alcuni miglioramenti normativi.

Essi si articolano nei seguenti punti principali:

— *Rapporto di lavoro a tempo indeterminato.* Acquistano questo diritto i lavoratori fissi e quelli avventizi che superano in un anno le 180 giornate di lavoro presso la stessa azienda. A tutti questi operai agricoli è garantita come minimo una occupazione annua di 181 giornate anche per gli anni successivi. Con un criterio di gradualità si stabilisce che per il primo periodo di applicazione di questa norma il passaggio a tempo indeterminato si applica dal 1° settembre 1972 per i salariati fissi e dal 1° marzo 1973 per gli altri.

— *Istituti economici.* Vengono così modificati: incentivo di produttività 3% (+ 1%); indennità speciale

60 ore = 2,90% (+ 16 ore = 0,80%); scatti di anzianità = 3% biennali (+ 1%); ferie = 24 giorni (+ 4 giorni); indennità denominata 3° elemento = 29% (+ 3%); diminuzione degli scarti per età = 90% dai 14 ai 18 anni; straordinario = 25% (+1%); indennità di anzianità = 18 giornate all'anno (+ 4 giornate). Tutte queste norme hanno validità immediata. A questi miglioramenti vanno aggiunti quelli derivanti dalle modifiche introdotte sulla scala mobile, i cui valori sono stati elevati e unificati in tutto il territorio nazionale.

— *Correttivo salariale.* Fermo restando che le retribuzioni vengono fissate dai contratti provinciali, i salari più bassi vigenti nelle province verranno elevati — dal 1° settembre 1972 nelle province con contratto scaduto e dal 1° gennaio 1973 nelle altre — ai seguenti livelli minimi: Avventizi: L. 3.475 giornaliero operaio comune; L. 3.892 operaio qualificato; L. 4.309 operaio specializzato. Fissi: L. 68.510 mensili operaio comune; L. 76.726 qualificato; L. 89.942 specializzato.

— *Qualifiche.* Nuova definizione migliorativa delle qualifiche e attribuzione della qualifica al lavoratore sulla base delle norme della legge speciale vigente per il settore agricolo, demandando alle Commissioni intersindacali compiti di accertamento in proposito viene affermato il principio che la qualifica di iscrizione al collocamento vale al fine dell'avviamento al lavoro e della retribuzione.

— *Orario di lavoro.* Riduzione, a parità di retribuzione, dell'orario di lavoro da 42 a 40 ore settimanali dal 1° ottobre 1972. Passaggio dell'orario di lavoro ad orologio in tutte le stalle entro 2 anni, con le modalità definite dai contratti provinciali.

— *Piani culturali.* I piani culturali aziendali saranno presentati anche alle Commissioni intersindacali comunali.

— *Diritti sindacali.* Diritto ad eleggere un secondo delegato per ogni sindacato nelle aziende con oltre 75 dipendenti.

Questo accordo, insieme con la legge di parità previdenziale e l'estensione della Cassa integrazione, attraverso i contenuti affermati ha un grande valore perché con esso si avvicinano ulteriormente il rapporto di lavoro agricolo e i relativi trattamenti economici e normativi agli altri settori, traendo fuori, come è stato efficacemente scritto, i braccianti dal ghetto delle quasi discriminazioni precedenti.

1.2.3. L'accordo delle FF.SS. e PP.TT.

Le vertenze che hanno impegnato i 200.000 ferrovieri e i 180.000 postelegrafonici sono state qualificate dal fatto che i problemi delle categorie sono stati affrontati in una visione globale, che considera le cause più profonde delle disfunzioni di questi servizi, negative per la collettività come per le condizioni dei lavoratori addetti.

Così per i ferrovieri è stata ottenuta una precisa garanzia dell'attuazione in tempi rapidi del piano pluriennale di 4.000 miliardi per l'ammodernamento degli impianti e del materiale rotabile, nonché per il miglioramento degli ambienti e dell'organizzazione del lavoro; la garanzia che entro il febbraio '73, attraverso le procedure più sollecite si giungerà alla copertura dell'organico ferroviario previsto dalla legge in 226.000 unità; per gli appalti praticamente è stata ottenuta l'eliminazione di essi alla scadenza delle gestioni appaltate; infine per la parte economica si è in particolare ottenuto l'aumento del premio industriale a tutti i ferrovieri nella misura di L. 13.500 dal 1° ottobre 1972 e di L. 15.000 dal 1° ottobre 1973.

Per quanto riguarda le poste e telegrafi si può ricordare investimenti per 180 miliardi per la meccanizzazione

e per nuovi edifici postali; l'attuazione della unificazione dei servizi telefonici e di comunicazione dello Stato; il graduale assorbimento degli appalti in un ampliamento degli organici in modo da farli corrispondere alle esigenze accresciute di servizio; aumenti salariali scaglionati nel tempo (15.000 lire dall'1 gennaio 1973, 12.000 lire dall'1 gennaio 1974, 4.000 lire dall'1 gennaio 1975); orario di lavoro di 40 ore settimanali con sperimentazione in tutto il territorio nazionale.

Come può vedersi da questa elencazione di contenuti si intrecciano strettamente esigenze sociali ed esigenze dei lavoratori addetti a questi servizi pubblici.

Si tratta di una impostazione per certi aspetti nuova che, se perseguita con coerenza anche nella delicata e fondamentale fase di attuazione di questi accordi (per alcuni aspetti occorrono delle leggi e comunque è sempre necessario la concreta esecuzione amministrativa), potrà contribuire a dare a queste aziende pubbliche un volto più moderno e coerente con le esigenze di sviluppo della nostra società.

La forte caratterizzazione di tipo contrattuale impressa anche a questi settori pubblici non è affatto in contrasto con le esigenze più generali, ed anche per l'aspetto dei contenuti i rapporti sindacali di tali settori tendono ad avvicinarsi a quelli della contrattazione collettiva dei settori privati.

1.3. La piattaforma dei metalmeccanici.

Gli ultimi mesi del '72 si presentano densi di scadenze contrattuali tanto nei settori industriali che dei servizi. Alla fine di settembre non è ancora concluso il rinnovo dei chimici, mentre si è aperta, ma con immediata rottura, la trattativa per il settore degli edili, cementieri, manufatti in cemento, lapidei.

Alla fine di settembre hanno messo a punto la loro piattaforma, in una conferenza nazionale svoltasi a Ge-

nova, i metalmeccanici. La piattaforma unitaria dei metalmeccanici su cui si appunta una grande attenzione in tutti gli ambienti politici ed economici, è il frutto di un vasto dibattito svoltosi negli organismi sindacali e in tutte le fabbriche del settore, sulla base di una proposta di piattaforma messa a punto nel mese di giugno. Abbiamo già in precedenza esposto questa bozza di piattaforma; per il significato che però riveste obiettivamente la vertenza dei metalmeccanici sembra utile ora riportare i punti essenziali della piattaforma definitiva.

1.3a - Il primo punto di rivendicazione riguarda l'*inquadramento unico* in cinque categorie professionali con nuove declaratorie uniche per operai, impiegati e categorie speciali.

Rispetto al 1970 il nuovo inquadramento dovrebbe così configurarsi:

1ª categoria - operai di 5ª, 4ª, 3ª, impiegati di 4ª, assumendo per quest'ultima la tendenza in atto alla progressiva eliminazione;

2ª categoria - O.Q., impiegati di 3ª;

3ª categoria - O.S., O.S.P., C.S. 1, C.S. 2, impiegati di 2ª;

4ª categoria - impiegati di 2ª rientranti nella nuova declaratoria professionale, impiegati di 1ª;

5ª categoria - impiegati di 1ª e di 1ª super.

Il nuovo inquadramento tende a garantire una più alta professionalizzazione e mobilità basata sull'esperienza di lavoro, sulla rotazione, sulla ricomposizione e l'arricchimento delle mansioni, sulla formazione professionale.

Un passaggio automatico in tempi definiti alla categoria superiore viene previsto soltanto per la 1ª categoria.

Un monte ore retribuito viene previsto per tutti i lavoratori per la formazione professionale (150 ore per

un triennio); agevolazioni consistenti riguardano anche i lavoratori studenti.

1.3b. - Per la *parte salariale* viene rivendicato un aumento retributivo nella misura uguale per tutti di lire 18.000 mensili. Inoltre viene richiesta la riduzione dell'arco parametrico in modo da non superare il rapporto 100-200 tra la 1^a e la 5^a categoria; e la mensilizzazione del salario, con relativa anticipazione mensile da parte delle aziende dell'indennità di malattia e infortunio.

1.3c. - Per l'*orario di lavoro* si richiede il consolidamento della settimana di 40 ore su 15 giorni con abolizione di tutte le deroghe precedenti e con un limite massimo di ore straordinarie consentite nella misura di 100 ore annue.

Solo per quanto riguarda il settore siderurgico viene richiesta la riduzione dell'orario settimanale a 38 ore a parità di retribuzione.

1.3d. - Per i *trattamenti normativi* si pone l'accento particolarmente sulle ferie (4 settimane di ferie per tutti fino al decimo anno, 5 settimane oltre il decimo anno) e per l'indennità di anzianità (rivalutazione di scaglioni di anzianità regressi, e, per il futuro, introduzione per gli operai di 2 scaglioni di anzianità: sotto 10 anni 120 ore per ogni anno di anzianità, oltre 10 anni una mensilità per ogni anno. Gli impiegati come si sa, per legge, hanno diritto ad una mensilità di liquidazione per ogni anno di anzianità).

Per quanto riguarda gli scatti di anzianità per gli operai viene richiesta la rivalutazione di uno scatto al 5% nel periodo di vigenza del contratto. È però prevista la eventualità di togliere questa rivendicazione dalla piattaforma qualora vi sia la possibilità di elaborare con le altre categorie dell'industria una revisione dell'istituto tale da garantire aumenti periodici non più collegati al-

l'anzianità in una stessa azienda, ma all'anzianità di lavoro.

1.3e. - Per *gli appalti* viene richiesta l'abolizione per tutte le attività collegate al ciclo produttivo, con assunzione nell'organico dell'azienda committente dei lavoratori degli appalti e la garanzia di un trattamento economico e normativo pari a quello delle aziende appaltanti nel caso di eccezionale o transitoria presenza di lavori in appalto.

1.3f. - Altri punti infine riguardano l'*ambiente di lavoro* (istituzione di strumenti di conoscenza costituiti da registri dei dati ambientali e biostatistici e dai libretti sanitari e di rischio); la revisione della *disciplina aziendale*; la garanzia del posto di lavoro per malattia e infortunio fino a guarigione.

Nella piattaforma non si fa cenno ai diritti sindacali e al riconoscimento delle nuove forme di rappresentanza sindacale in fabbrica. Non si tratta di una dimenticanza, ma ciò è il frutto di una preoccupazione della categoria che teme si voglia approfittare del rinnovo contrattuale per vincolare l'esperienza della contrattazione aziendale. A questo proposito è interessante leggere un ordine del giorno approvato dalla conferenza nazionale dei delegati a Genova che « impegna la delegazione alle trattative a rifiutare tassativamente di avviare discussioni e trattative con la controparte sui problemi dei delegati e dei consigli, della contrattazione articolata, del diritto di sciopero, ribadendo da una parte il significato politico dell'esperienza di questi anni, dall'altra che le scelte su queste materie sono di esclusiva ed autonoma valutazione dei lavoratori e delle strutture del sindacato ».

Come fatto nuovo delle trattative per il rinnovo dei metalmeccanici va ricordato che per la prima volta esiste una associazione padronale di categoria (la federmeccanica) e che perciò la vertenza contrattuale non

impegnerà più in prima persona la Confindustria. La federmeccanica, preparandosi al rinnovo, ha definito anch'essa come i sindacati una sorta di contropiattaforma imprenditoriale.

Sui punti che le organizzazioni sindacali hanno escluso dalla piattaforma, la impostazione della Federmeccanica è in netto contrasto con quella dei sindacati; su di essi però (in particolare per la contrattazione aziendale) non sembra si voglia proporre da parte imprenditoriale la pregiudiziale che nel '69 impedì per molto tempo che si entrasse nel merito delle rivendicazioni presentate.

2. Contrattazione aziendale (agosto-settembre 1972)

2.1. L'andamento della contrattazione aziendale in generale.

L'azione rivendicativa a livello aziendale, pur avendo subito una breve sosta nel periodo feriale, è continuata anche negli ultimi mesi soprattutto in direzione della difesa del posto di lavoro non soltanto in molte unità produttive piccole e medie ma anche in grandi complessi come la « Montedison » che ha proceduto alla smobilitazione di alcune aziende del gruppo, proprio durante il periodo feriale.

Le decisioni del gruppo « Montedison » hanno determinato la pronta reazione di tutti i lavoratori dipendenti i quali sono scesi in sciopero il 12 settembre mettendo sotto accusa non soltanto la dirigenza del complesso per aver violato gli impegni contenuti nell'accordo stipulato qualche mese fa ma anche le autorità governative per non aver impedito l'attuazione del piano di smobilitazione da parte di un gruppo industriale direttamente controllato dai pubblici poteri.

Le lotte sindacali per la difesa del posto di lavoro

pur concentrandosi attorno a talune aree industriali (Milano, Roma, Napoli) tendono a dilatarsi da singoli punti critici (aziende in crisi) per investire intere zone e province (scioperi generali sono stati effettuati a Torino, Grosseto, Terni ed in altre province) e ad abbracciare altre rivendicazioni come la difesa del potere d'acquisto dei salari contro l'aumento dei prezzi, una nuova politica della casa e di servizi sociali, un'iniziativa adeguata di investimenti pubblici sostitutivi di quelli privati del tutto insufficienti ecc.

Occorre tuttavia rilevare che non sempre le lotte a difesa del posto di lavoro approdano a risultati positivi, nonostante la grande combattività dei lavoratori, anche per il progressivo isolamento in cui cadono quasi sempre e le difficoltà oggettive di mantenere viva una resistenza adeguata in assenza di prospettive concrete di soluzione. Ciò nonostante l'esperienza di questi mesi mette in evidenza una coscienza del diritto al posto di lavoro ed una combattività, mai registrate in altri momenti di crisi, che hanno consentito soluzioni positive di vertenze come quella della Vaccari di Genova e La Spezia, della Orsi e Mangelli di Forlì e di numerose altre.

Azioni rivendicative basate su piattaforme articolate su molti temi (in genere classificazione, salari, ritmi e organici, ambiente di lavoro, appalti ecc.) sono in corso in importanti aziende come la « Lebole » ed altre dei settori tessili e dell'abbigliamento, sostenute da lunghi scioperi, spesso articolati, per la durata di diverse decine di ore pro-capite.

A proposito della situazione nelle aziende tessili e dell'abbigliamento a partecipazione statale, va menzionato il convegno dei rappresentanti di fabbrica tenutosi al « Fabbricone » di Prato, azienda occupata dai lavoratori, nel corso del quale è stato denunciato un grave attacco delle imprese alle condizioni di lavoro e ai diritti sindacali, anche in violazione degli accordi stipulati, nonché l'instaurazione di un clima autoritario nei rappor-

ti con i lavoratori e i dirigenti sindacali.

Le lotte sindacali per l'occupazione non si limitano ad obiettivi di mera difesa del posto di lavoro ma, collegandosi alle diverse realtà aziendali, mirano ad un sostegno effettivo ed all'ampliamento dei livelli di occupazione attraverso la rivendicazione della riduzione dei ritmi di lavoro, dell'aumento degli occupati in correlazione all'aumento della produzione come si è verificato alla Pirelli-Bicocca, all'Ansaldo nucleare di Genova e in altre aziende.

Per un'interpretazione del fenomeno della conflittualità aziendale, che è al centro delle polemiche e che fornisce spesso occasioni di attacco al sindacato e alla contrattazione aziendale, si ritiene utile riportare una tabella riepilogativa dei dati relativi alle lotte aziendali nella provincia di Milano nei primi sei mesi del 1972, quali risultano da un'indagine effettuata dalla Fiom provinciale. Nella tabella mentre non si riportano, per isolare e circoscrivere meglio il fenomeno, i dati relativi a scioperi di solidarietà o di protesta a livello locale, anche se collegati a conflitti aziendali, si è cercato di enucleare le motivazioni secondo uno schema che evidenzia le rivendicazioni più frequenti che sono state alla base delle lotte aziendali, anche se lo schema medesimo non esaurisce certo la complessa tematica dell'iniziativa sindacale nelle fabbriche. Inoltre per riprodurre più compiutamente il quadro delle lotte si sono imputate le ore di sciopero effettuate per motivazioni diverse ad ogni singola voce e pertanto il numero globale delle ore non corrisponde alla somma di quelle imputate alle singole motivazioni. Le forti differenze dei dati relativi ai singoli mesi sono connesse soprattutto alle diverse dimensioni delle aziende interessate e alla circostanza che nei primi mesi esse hanno interessato grandi complessi come l'Alfa-Romeo, l'Innocenti e la Falck.

Dalla tabella emerge anzitutto il peso preponderante delle lotte collegate alla presentazione di piattaforme

rivendicative, alle quali è imputabile dal 60 al 90 per cento delle ore di sciopero globalmente effettuate per vertenze aziendali. Occorre però aggiungere che tali lotte spesso sono state dirette ad altri obiettivi e in particolare alla difesa dell'occupazione, alla revoca di provvedimenti di rappresaglia e di repressione antisindacale adottati dalle aziende ecc.

Un'altra componente importante della conflittualità è rappresentata dalle lotte contro i licenziamenti e per

*Ore di sciopero per vertenze aziendali
nei primi 6 mesi del 1972 in provincia di Milano*

Motivazione	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
Piattaforme	1.370.027	773.119	445.063	560.755	522.749	386.575
Applicazione accordi	33.160	152.222	35.836	8.640	7.020	4.952
Ristrutt.	6.000	27.520	159.360	62.000	62.455	64.000
Licenziamenti e occupazione	120.700	35.910	33.434	41.167	47.796	15.850
Repressive e rappresaglie	84.380	1.100	60.782	57.256	35.060	12.220
Salari e temi connessi	—	18.416	26.150	7.740	18.300	15.250
Ambiente e infortuni	26.585	127.565	—	15.000	15.000	7.500
Organici e ritmi	330	141.765	2.500	—	—	—
Qualifiche	8.000	—	—	15.000	15.000	7.500
Ore di sciopero complessive	1.569.427	1.024.818	744.285	740.860	670.510	494.692

la difesa dei livelli di occupazione sia in caso di riduzione di personale sia per chiusura o ristrutturazione di stabilimenti ed aziende singole o facenti parte di complessi industriali.

L'importanza della difesa del posto e delle condizioni di lavoro emerge anche dal rilevante numero di ore di sciopero dovuto a licenziamenti disciplinari, spesso di dirigenti ed attivisti sindacali, ed arresti, ed incriminazioni o denunce di lavoratori, nonché dalle lotte effettuate per l'applicazione di accordi precedentemente stipulati.

Altri temi rivendicativi importanti risultano essere stati l'ambiente di lavoro e la lotta contro gli infortuni come pure il sistema delle qualifiche, mentre un peso modesto hanno le iniziative sganciate da piattaforme organiche e dirette esclusivamente ad ottenere aumenti salariali.

2.2. L'accordo per l'inquadramento del personale alle acciaierie « Terni ».

Gli accordi aziendali di maggior rilievo negli ultimi due mesi sono stati quello della SAE, complesso metalmeccanico con stabilimenti a Lecco, Milano e Napoli riguardante il premio di produzione, accordo raggiunto dopo oltre 130 ore di sciopero, e soprattutto quello per i lavoratori delle acciaierie « Terni » che interessa oltre 5.000 dipendenti e che è stato raggiunto dopo una serie di incontri iniziati circa un anno fa.

Il nuovo accordo è scaturito dall'impegno assunto l'8 luglio 1971 di concordare l'introduzione di « un nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori che adotterà come criterio determinante il principio della professionalità ».

L'accordo del 1971 stabiliva già che il sistema si sarebbe dovuto articolare in una scala di otto livelli professionali, unica per operai, impiegati ed appartenenti

alle categorie speciali ai quali avrebbero corrisposto altrettanti livelli retributivi. Circa il riferimento al criterio della professionalità, si stabiliva inoltre che il sistema avrebbe dovuto procedere alla valorizzazione delle capacità professionali individuali mediante:

a) il passaggio da un livello a quello superiore secondo criteri da concordarsi;

b) incrementi retributivi nell'ambito del livello di appartenenza in relazione all'anzianità di lavoro intesa come conseguimento di maggiore esperienza e conoscenza acquistata anche per effetto di rotazione in altre posizioni di lavoro.

Nello stesso accordo si definiva anche la procedura e il piano di lavoro per realizzare il nuovo inquadramento che prevedeva: l'individuazione di una serie di lavori-tipo e la loro distribuzione negli otto livelli, la formulazione della declaratoria per i diversi livelli professionali e infine l'inserimento dei lavoratori nei livelli corrispondenti « agli apporti professionali dei singoli ». Inoltre in corrispondenza del nuovo inquadramento si prevedeva un riordinamento della struttura retributiva attraverso il conglobamento nella retribuzione-base di talune altre voci, compreso l'incentivo, compatibilmente con le differenze di trattamento esistenti per le diverse qualifiche e con il principio « di garantire il mantenimento di livelli produttivi efficienti ».

L'accordo del 23 settembre 1972 delineava, oltre ad un nuovo inquadramento del personale, un programma di sviluppo delle professionalità dei lavoratori che investe la struttura delle mansioni, la carriera, la formazione professionale aziendale, la valorizzazione dei titoli e del patrimonio culturale e professionale dei lavoratori-studenti nell'ambito di una graduale parificazione salariale e numerativa delle tradizionali categorie operai, impiegati e intermedi. La finalità dichiarata nel preambolo è quella di « conseguire la più esatta corri-

spondenza tra le capacità professionali dei lavoratori interessati e l'inquadramento degli stessi in rapporto e nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali ». Tale finalità non è considerata staticamente, cioè sulla base esclusiva dell'attuale patrimonio professionale; ma è intesa anche come azione tendente « alla valorizzazione dei contributi individuali » e nella concreta « possibilità offerta al personale di ampliare i contenuti e la natura delle proprie funzioni » attraverso « un equilibrato sviluppo delle capacità professionali della tecnologia, dell'organizzazione e della produttività ». Il nuovo inquadramento unico insomma non è soltanto un nuovo schema di classificazione tendente a rimuovere gli steccati tra le categorie tradizionali, anche attraverso la riduzione dei differenziali retributivi, ma si configura soprattutto come un programma concordato tendente a modificare l'organizzazione del lavoro e indirettamente l'assetto tecnico-organizzativo dell'azienda e finalizzarlo alla promozione e al miglior impiego del patrimonio professionale dei lavoratori.

In tale direzione assumono particolare valore gli impegni dell'azienda a promuovere la rotazione dei lavoratori su mansioni di livello uguale e superiore, la ricomposizione delle mansioni con l'obiettivo dell'arricchimento e dell'allargamento dei contenuti del lavoro, il miglioramento dei contenuti professionali di talune mansioni, il trasferimento dei lavoratori operanti in aree a basso contenuto professionale o in ambiente disagiato verso altre aree e più elevate professionalità o meno disagiate e infine la riqualificazione dei lavoratori che denunciano una riduzione delle capacità psico-fisiche.

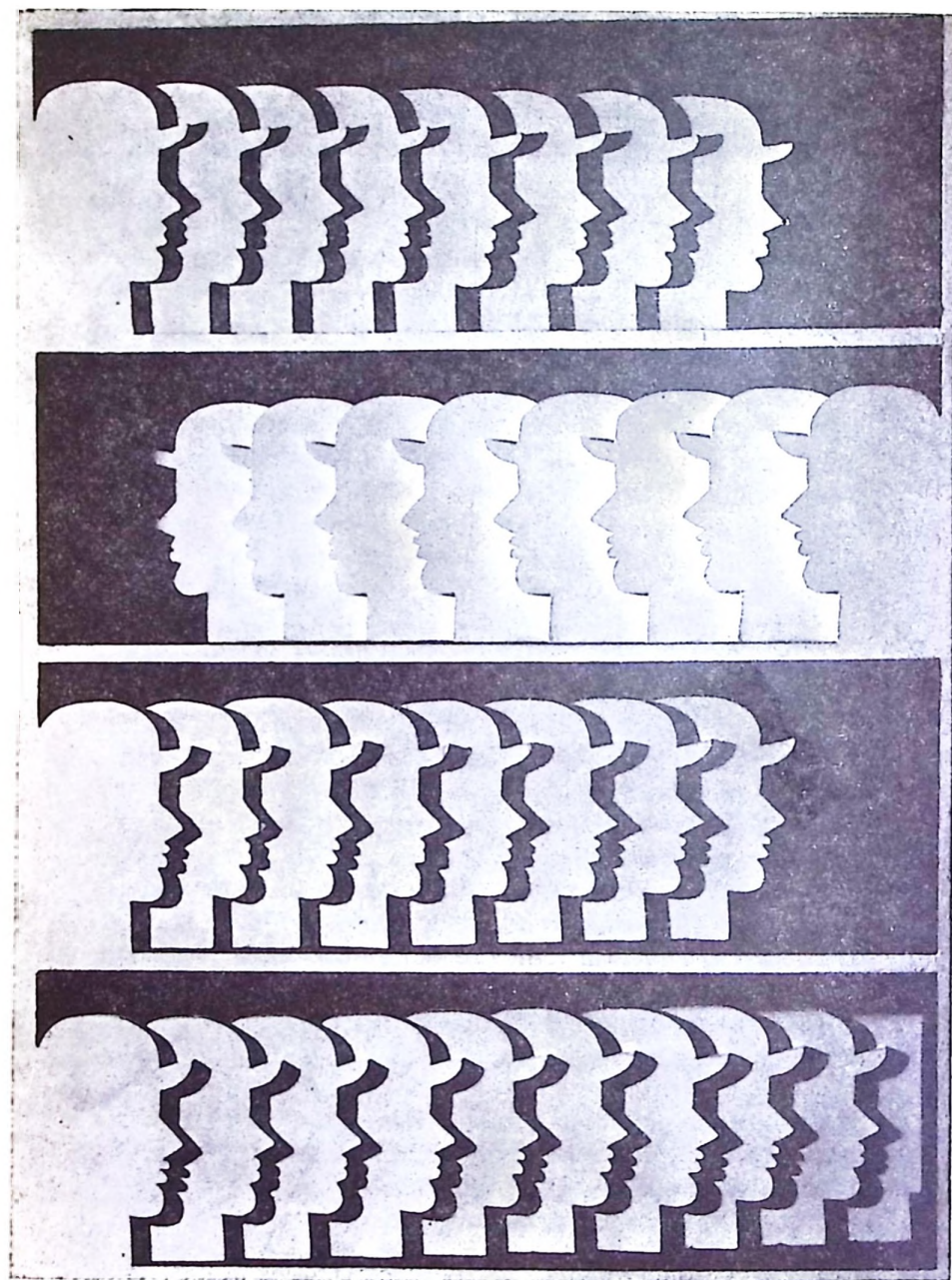
Per realizzare i suddetti impegni l'azienda si impegna non soltanto ad esaminare in incontri periodici le proposte delle rappresentanze sindacali aziendali ma anche a dare attuazione a corsi di formazione e di addestramento professionale « che siano correlativi agli strumenti di crescita previsti al precedente punto » e a

concordare i programmi di massima dei corsi « contestualmente a quelli previsti per le rotazioni, la ricomposizione, l'affinamento e il trasferimento del personale ».

Come già previsto dall'accordo del 1971, in relazione allo sviluppo ed alla valorizzazione delle capacità professionali individuali i lavoratori avranno diritto a passaggi di qualifica a livello superiore o ad aumenti retributivi nell'ambito del livello di appartenenza.

L'accordo fissa poi analiticamente i casi e i criteri per i passaggi a livello superiore collegandoli all'evoluzione della tecnologia, alla rotazione su diverse posizioni anche di uguale livello, ed all'acquisizione della capacità professionale del livello superiore che sia in qualche modo utilizzato dalla azienda. Considerando che il sistema non garantisce una dinamica illimitata nell'inquadramento professionale, con verifiche periodiche si esamineranno i casi di mancato sviluppo nell'inquadramento per accertare se i lavoratori interessati « siano stati in condizione di fruire degli strumenti di valorizzazione professionale indicati al punto 2 e in caso contrario per determinare le possibilità, nell'ambito delle esigenze di funzionabilità e di organizzazione delle varie attività aziendali, di programmare per gli stessi condizioni per lo sviluppo e la valorizzazione della loro professionalità, in armonia con la volontà degli interessati ».

L'accordo « Terni » appare particolarmente importante nell'attuale momento perché da un lato indica alcuni contenuti importanti della nuova organizzazione del lavoro, rivendicata dai sindacati e dall'altro fa emergere la complessa tematica che si collega alla rivendicazione dell'inquadramento unico che è al centro dei rinnovi contrattuali, e che è destinata ad impegnare a fondo l'iniziativa sindacale a livello di fabbrica, se l'inquadramento unico non si ridurrà ad uno schema astratto di classificazione soltanto più semplice e meno sperequato rispetto a quello delineato dai vecchi contratti nazionali di categoria.



Yannis Gaytis, *Bibliotheque*, 1969 (Coll. Kanagini, Athenes).

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Gran Bretagna.*

- 1.1. Risolta la vertenza dei portuali.
- 1.2. Il Congresso del TUC.
- 1.3. Heath ci riprova con la politica dei redditi.

2. *Francia.*

- 2.1. I sindacati e il nuovo governo.
- 2.2. Nuova legge sui lavoratori emigranti.
- 2.3. I sindacati e il programma governativo tra PCF e partito socialista.

3. *Olanda.*

- 3.1. Il Congresso della NVV olandese.
- 3.2. Società multinazionali: la AKZO costretta a cedere.

1. Gran Bretagna

1.1. Risolta la vertenza dei portuali.

Si era detto nel rapporto precedente che la vertenza aperta clamorosamente dai portuali aveva per lo meno due aspetti importanti, il primo riguardava l'applicazione effettiva della legge sulle relazioni industriali, il secondo il problema della ristrutturazione dei porti con il sistema dei containers in una situazione di crescente disoccupazione. La debolezza politica del governo conservatore e la scarsa adattabilità dei concetti giuridici ispiratori della legge ad una realtà come il sindacalismo britannico, caratterizzato da forme di democrazia operaia difficilmente inquadrabile nelle categorie del diritto tradizionale, hanno risolto per ora a favore dei sindacati la prima questione, mentre si avvia a soluzione anche la seconda. Il numero dei disoccupati che era andato calando in primavera ed in estate, ha avuto in agosto e in settembre un brusco aumento, mentre i prezzi sono saliti in giugno del 6% rispetto allo stesso mese del 1971. L'introduzione del sistema dei containers dovrebbe eliminare almeno 12.000 posti di lavoro ed in questa situazione i portuali troverebbero difficilmente un reimpiego. Di qui la lotta dei « dockers » di tutti i porti inglesi, gli arresti sulla base dell'« Industrial Relations Bill », e infine lo sciopero generale.

Fin dalle prime avvisaglie della lotta il governo si era preoccupato di questo problema ed aveva costituito un comitato presieduto da Lord Aldigton in rappresentanza degli imprenditori e da Jack Jones, presidente del potente sindacato del TGWU che annovera nelle sue file i dockers. A conclusione dei suoi lavori nel luglio scorso il comitato aveva sottomesso ai lavoratori una prima bozza di accordo che però questi ultimi avevano rifiutato. Si è proceduto così ad ulteriori trattative mentre la situazione diveniva sempre più tesa e con lotte

sempre più incisive; per 4 settimane in agosto i maggiori porti della Gran Bretagna sono stati di fatto bloccati. La proposta di compromesso che ne è risultata è stata sottoposta ai delegati dei portuali che l'hanno accettata sia pure a maggioranza (50 contro 33).

L'accordo si basa su una serie di iniziative per reimpiegare la mano d'opera superflua in altre attività (creazione di grandi complessi di refrigerazione o utilizzazione di alcune aree nei dintorni dei porti per attività commerciali) o nelle imprese dei trasporti con i containers e su un premio di licenziamento, per coloro che ne facciano richiesta, di 4.000 sterline (6 milioni di lire), in cambio le amministrazioni portuali hanno preteso l'abolizione del registro dei portuali sulla base del quale i lavoratori non utilizzati percepivano comunque un minimo di 23 sterline (35.000 lire circa) a settimana.

Molti giornali conservatori hanno attaccato questo accordo sortito dal gruppo Aldington-Jones rilevando in particolare gli scompensi che ne deriveranno per i piccoli porti a gestione privata e l'espansione che questo tipo di accordi potrebbe avere in altre categorie, è il caso per il momento degli impiegati delle amministrazioni portuali che reclamano lo stesso tipo di trattamento.

1.2. Il Congresso del TUC.

L'apertura del Congresso del TUC nei primi giorni di settembre avveniva in una atmosfera abbastanza delicata con una forte spinta della sinistra sindacale, ma con una situazione politica piuttosto stabile, vista la scarsa combattività dimostrata in questi ultimi mesi dal partito laburista. Ha tuttavia destato sorpresa l'espulsione dal TUC stesso di 32 Unions che erano rimaste o si erano iscritte quest'anno al Registro del Tribunale costituito con la legge Carr.

Come si ricorderà, il congresso del settembre 1971

aveva ordinato (instruct) alle Unions di ritirarsi o di non iscriversi nel registro stesso. In quella occasione Hugh Scanlon, presidente della più grande organizzazione dei metalmeccanici, quasi un milione di iscritti, che presentava la mozione su questo argomento, aveva precisato che la sanzione in caso di non rispetto di questa decisione sarebbe stata presa appunto da questo Congresso. Era chiaro che le Unions di sinistra che non si sentivano in grado di proporre una sanzione « dissuasiva » nel 1971, hanno acquistato maggiore forza quest'anno, se è vero che sono riuscite a far approvare al Congresso la decisione del Consiglio Generale di sospendere dall'organizzazione le Unions che non si erano attenute a questa decisione del Congresso del 1971. La sospensione non significa molto sul piano numerico — le 32 organizzazioni sospese rappresentano con circa 500.000 iscritti meno del 5% degli aderenti al TUC — ma ha una grossa rilevanza sul piano politico generale sia nei confronti dell'opinione pubblica e del governo, per la risolutezza dimostrata, sia all'interno della grande centrale britannica dato che è emerso quello che avevamo previsto l'anno scorso dopo la promulgazione della legge Carr, e cioè uno spostamento a sinistra del sindacalismo britannico.

In questo senso è anche da interpretare l'approvazione di una mozione di politica economica estremamente dura nei confronti del governo, accusato di portare avanti una politica deflazionista. Nel documento, si riafferma che il pieno impiego costituisce una priorità fondamentale per qualunque strategia economica, e si chiede la settimana lavorativa di 35 ore con l'obiettivo in futuro di arrivare ad una settimana lavorativa di 32 ore su quattro giorni. Si rifiuta inoltre di discutere con il governo e la confederazione degli industriali dato che « non si può prendere in considerazione una politica dei redditi se non come parte integrale di una strategia economica che deve includere il controllo delle rendite,

dei profitti, dei dividendi e dei prezzi e che sia diretta ad assicurare una redistribuzione del reddito e del benessere a livello nazionale e mondiale ». È evidente nella stesura della mozione lo sforzo di comporre diverse esigenze contenute nei documenti presentati su questo argomento ma è certo che essa dà l'impressione di un atteggiamento più marcatamente progressista della politica economica del TUC.

Anche sul piano degli equilibri politici interni l'influenza già considerevole delle Unions di sinistra si è accentuata. Nel General Council, che è l'organo centrale più importante dopo il Congresso, non è stato rieletto Jack Peel, segretario di un'organizzazione di 33.000 iscritti, nel raggruppamento delle organizzazioni del settore tessili, notoriamente vicine alle Unions più conservatrici degli impiegati e della scuola. Al suo posto è stato eletto Joseph King ritenuto uomo di sinistra anche se favorevole alla entrata della Gran Bretagna nel Mercato Comune.

Su questo ultimo problema il TUC è stato abbastanza ambiguo. Sullo slancio di queste vittorie della sinistra è infatti passata una mozione in cui il Congresso dichiarava « la propria opposizione di principio all'entrata della Gran Bretagna nella CEE », documento di tono e contenuto molto più deciso di quello sullo stesso argomento approvato nel Congresso precedente. Subito dopo però è passata un'altra mozione in cui si condanna il comportamento del governo e si chiede ad un eventuale governo laburista di denunciare tali accordi « salvo che non siano riaperti i negoziati per ottenere termini più favorevoli per gli interessi britannici e si sia permesso all'elettorato di esprimersi ».

È difficile conciliare i contenuti delle due mozioni approvate, quello che si può dire per il momento è che probabilmente il Segretario generale Vic Feather e il General Council in questa situazione di ambiguità, continueranno a portare avanti la politica estera fin qui in

vigore e cioè di dura opposizione alla politica del governo e di cauto appoggio alla riorganizzazione del sindacalismo europeo, anche perché nessuna delle grandi Unions ha voluto agire in prima persona su questo tema al contrario dell'anno passato, quando, a presentare la mozione antieuropea, fu Jack Jones.

Il segretario generale Vic Feather esce anche lui rafforzato da questo Congresso avendo ancora una volta dimostrato di saper proporre alla organizzazione una linea politica che raccoglie la grande maggioranza dei consensi. Al segretario generale si deve in gran parte l'approvazione di due mozioni che hanno fatto giustizia di alcuni pregiudizi della destra e della sinistra. Così è stato eliminato il divieto ai comunisti di partecipare ai congressi regionali nelle varie Unions. A parte qualche voce di opposizione da parte degli elettrici e degli idraulici questo problema non ha dato luogo ad un dibattito molto acceso. Al contrario è avvenuto su una mozione presentata dalla AEUW, la potente organizzazione dei metalmeccanici, che chiedeva, nell'ambito del boicottaggio della legge Carr, che i sindacati non collaborassero con le istituzioni da essa poste in essere. Questo significava che non ci si sarebbe dovuti presentare davanti al tribunale per le relazioni industriali neanche per difendere il sindacato o i suoi iscritti sotto accusa.

Le Unions di sinistra erano però discordi su questa mozione della AUEW. La TGWU era stata costretta, per non rischiare il sequestro delle sue sedi, a presentarsi davanti al Tribunale con l'approvazione del General Council proprio in occasione dello sciopero dei portuali e Clive Jenkins, segretario generale della ASTMS (tecnici), una delle menti più lucide del sindacalismo britannico, si dichiarava contrario perché « dobbiamo preoccuparci dei nostri iscritti... abbiamo perciò il dovere e la responsabilità di difenderli quando essi sono minacciati dal governo o da altre organizzazioni ». Subito do-

po con il suo intervento contrario Feather isolava completamente la AEUW e la mozione non passava.

Per concludere ci sembra utile indicare quelle che sono le impressioni predominanti suscitate dal Congresso di questo anno. La prima è che senza dubbio il lungo lavoro organizzativo di aggregazione portato avanti insieme alla battaglia sulle politiche dai sindacati più progressisti del TUC e in particolare dalla TGWU e dalla AEUW ha raccolto a Brighton grossi successi; non c'è dubbio che l'influenza della sinistra sindacale continuerà a crescere sia nel TUC che nel partito laburista. In secondo luogo il Congresso ha bruciato una certa politica del « fair play » tra governo e sindacati che andava profilandosi pur tra mille contraddizioni.

1.3. Heath ci riprova con la politica dei redditi.

Al fine di prevenire alcuni conflitti che già si profilavano e puntando su quel minimo di apertura che la mozione economica del TUC forniva, Heath ha cercato di ritentare la carta del contenimento dei salari. Tentativi del genere sono stati abbastanza frequenti in Gran Bretagna sia da parte di governi conservatori sia da parte di quelli laburisti nel dopoguerra, ma non hanno avuto mai risultati duraturi. Comunque la riunione del 26 settembre tra il governo Heath, il TUC e la CBI (la confederazione degli imprenditori) ha assunto un'importanza particolare anche perché il Primo ministro ha lasciato intendere che se le due parti rifiuteranno le sue proposte di politica salariale, egli procederà d'autorità. Il problema dell'inflazione è infatti decisivo per il paese che si accinge ad entrare nell'area comunitaria ed è su questo problema che il governo giocherà le sue carte più importanti per conservare la maggioranza alle prossime elezioni.

Il piano proposto da Heath prevede aumenti salariali massimi di 2 sterline settimanali (6% in media dei

salari attuali) per un anno, la delegazione governativa non ha mancato di far rilevare che la proposta in cifra fissa favorisce i salari meno elevati (infatti un aumento di due sterline rappresenta il 10% di un salario di 20 e solo il 5% di uno di 40). Una crescita massima dei prezzi del 5% per l'industria e del 4% al dettaglio, con interventi del governo per le industrie pubbliche che non fossero in grado di rispettare questa norma.

Da parte sua l'esecutivo si impegna a determinare un tasso di crescita del PNL di circa il 5%. Eventuali rialzi dei prezzi che superassero il 5% determinerebbero degli interventi di assistenza da parte del governo nei confronti dei lavoratori dipendenti, altre misure sono previste per un adeguamento delle pensioni ai nuovi livelli dei prezzi, mentre per quanto riguarda restrizioni agli aumenti delle rendite e dei dividendi la discussione è stata rinviata ad una prossima riunione.

La CBI ha accettato con favore le proposte del governo, mentre abbastanza tiepido si è mostrato Vic Feather. Le Unions di sinistra non hanno voluto addirittura partecipare alla riunione. Ma a parte i risultati della riunione ufficiale e qualunque possa essere la decisione del TUC, sarà molto difficile far applicare una simile clausola restrittiva degli aumenti salariali proprio in un momento in cui molte categorie di lavoratori di aziende pubbliche (che percepiscono i salari più bassi) hanno presentato le loro rivendicazioni, che vanno dal 40% di aumenti salariali degli elettrici al 30% dei minatori. D'altro canto per fare un solo esempio del settore privato gli shop stewards della Ford hanno iniziato le loro trattative con richieste che si aggirano sul 40% di aumenti salariali.

È probabile perciò che, a meno di una iniziativa nuova e coraggiosa che coinvolga anche la legislazione sulle relazioni industriali da parte di Heath, nel prossimo futuro si assisterà ad altri aspri scontri tra il governo e i sindacati, né sembra che il primo ministro sia suffi-

cientemente forte politicamente per imporre in un paese come la Gran Bretagna una limitazione autoritaria della libertà di contrattazione collettiva.

2. Francia

2.1. I sindacati e il nuovo governo.

L'improvvisa decisione di Pompidou di sostituire la compagine ministeriale di Chaban Delmas con una di più sicura obbedienza gollista ha destato nei sindacati, oltre alle consuete accuse contro i poteri che l'attuale costituzione francese concede al Presidente della Repubblica, una profonda diffidenza. Il governo di Chaban con tutti i suoi limiti e le sue illusioni era pur sempre un governo che si proponeva degli obiettivi di riforma, prova ne era l'équipe « mendesiste » di cui si era circondato il primo ministro. Non altrettanto riformatore sembrava invece questo nuovo gabinetto investito da Pompidou al fine di recuperare a destra lo spazio che Chaban aveva lasciato con la sua politica riformista. Ma al ministero degli affari sociali Massner (forse su suggerimento dello stesso Pompidou) ha inserito un uomo come Edgard Faure, che simboleggia per molti francesi il riformismo moderato dei gollisti di sinistra.

Alle reazioni negative dei sindacati egli ha risposto iniziando con loro una procedura di dialogo, che si è per ora concretizzata in una serie di colloqui con le singole organizzazioni ed in alcuni provvedimenti di carattere sociale.

Per cominciare da questi ultimi, il governo Massner ha deciso il 2 settembre l'aumento dello SMIC ¹ da 4,35

¹ Salario minimo garantito per legge rapportato al costo della vita.

franchi a 4,50 all'ora che significa con una settimana lavorativa media di 44 ore e 30 minuti circa 880 franchi al mese. Nello stesso tempo ha invitato i sindacati a partecipare a gruppi di lavoro tripartiti che dovrebbero preparare la mensilizzazione dello SMIC, la riforma del diritto di licenziamento e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Per il resto queste misure che Messner ha definito un « nuovo contatto sociale » si limitano ad abolire entro il 1° gennaio 1973 le differenze tra zone geografiche, finora esistenti, a proposito degli assegni familiari ed a modificare il sistema pensionistico. Come si vede si tratta di un'abile proposta decisa, per usare una pittoresca espressione di Seguy, per far « sembrare lanterne le lucciole elettorali del governo ». Manca infatti qualunque tipo di impegno sui problemi più importanti.

I bilanci che i sindacati hanno fatto di questi incontri e di queste misure non sembrano almeno nelle dichiarazioni ufficiali eccessivamente positivi, per cui sia la CGT che la CFDT sembrano decise a continuare la loro azione di pressione sui temi generali. Secondo la CGT « sui grandi problemi sociali (salario minimo di 1.000 franchi e scala mobile) e sulle pensioni (età pensionabile 60 anni con 800 franchi di pensione minima) il disaccordo è ancora completo, né si è aperta alcuna prospettiva di negoziato ». Da parte sua la CFDT, dopo il colloquio con il ministro ha chiesto ai suoi militanti di « prendere contatto con i sindacati 'rappresentativi' per ricercare la più vasta unità possibile e il massimo di efficacia nell'azione ». Secondo i giovani dirigenti di questa centrale la politica governativa continua a rifiutare non solo la riforma delle pensioni e l'aumento dello SMIC, ma lascia senza risposta le altre rivendicazioni « qualificanti » come si direbbe in Italia, come « il livello di vita dei malati e degli invalidi, i diritti sindacali e le garanzie contro i licenziamenti ».

Malgrado la comune valutazione negativa delle deci-

sioni prese dal governo si può rilevare anche in queste dichiarazioni, la differenza di stile tra le due organizzazioni, più concreta e « salariale » l'azione della CGT, più tesa a recepire ed imporre nuovi contenuti normativi la CFDT, questa differenza di stile su cui si è insistito in precedenti rapporti si riflette a livello di azione comune e produce polemiche continue malgrado la sostanziale convergenza sulla analisi della attuale situazione sociale.

2.2. Nuova legge sui lavoratori emigranti.

L'opposizione dei sindacati alle proposte di politica sociale del governo, opposizione acuita dal fatto che in alcuni ambienti ministeriali, malgrado le assicurazioni di Faure, si comincia a dare credito alla CFT — l'organizzazione sindacale di ispirazione gollista e padronale —, ha fatto passare sotto silenzio una serie di provvedimenti, per molti aspetti positivi, nei confronti dei lavoratori emigranti. La nuova regolamentazione emanata attraverso una serie di circolari ministeriali era stata elaborata all'epoca del precedente ministero e Chaban Delmas ne aveva parlato a più riprese prima di dare le dimissioni, ma è stata messa in atto solo verso la metà di settembre di quest'anno.

I provvedimenti non si applicano per la verità a tutti i lavoratori emigranti, ne sono infatti esclusi gli italiani, per i quali valgono le norme del Regolamento comunitario sulla libera circolazione della manodopera e gli algerini, che godono di condizioni particolari. Nel merito gli imprenditori potranno assumere cittadini stranieri solo se potranno dimostrare di aver presentato in precedenza all'Agenzia nazionale dell'occupazione una offerta di assunzione e che questa offerta non è stata soddisfatta. Ciò significa, in pratica, che la priorità nelle assunzioni viene data in primo luogo ai disoccupati francesi o del MEC. Questa innovazione potrà indubbiamente

scoraggiare l'afflusso di nuovi immigranti, ma favorirà la riassunzione di quelli disoccupati già presenti in Francia e dovrebbe limitare il contrabbando di mano d'opera.

Nello stesso senso è da interpretare il rifiuto della concessione del permesso di soggiorno senza un preventivo contratto di lavoro della durata minima di un anno. In precedenza bastava provare l'esistenza di una « promessa di assunzione » che spesso non faceva sorgere nessun obbligo preciso per l'imprenditore e anzi gli permetteva frequenti abusi. Ma la parte più innovatrice di questa riforma è senza dubbio quella che impone all'imprenditore, pena il divieto di assunzione, di provare attraverso un attestato scritto che il lavoratore dispone di un alloggio « decente », questo documento diventa addirittura parte integrante del contratto di lavoro.

Soprattutto quest'ultima disposizione ci sembra valida e non solo per la Francia, anche se, nella formulazione attuale, può evidentemente essere elusa con una certa facilità e non elimina certi sistemi di sfruttamento già in atto in Francia e in Germania da parte di quelle imprese che predispongono esse stesse alloggi per i loro lavoratori, per cui esigono spesso affitti esosi.

Questa nuova procedura per il rilascio dei permessi di soggiorno, perché in effetti si tratta solo di questo, rappresenta un successo per la CGT e la CFDT che avevano presentato nel febbraio di questo anno, durante la settimana di lotta per gli emigranti, una piattaforma rivendicativa al governo in cui il contratto di lavoro e l'esigenza di procurare un alloggio decente ai lavoratori emigranti avevano un rilievo prioritario.

2.3. I sindacati e il programma governativo tra PCF e partito socialista.

L'elaborazione del programma comune tra il PCF e il partito socialista francese, a cui i sindacati per lo

meno ufficialmente non hanno partecipato, e la sua presentazione, hanno creato difficoltà rilevanti per il proseguimento dell'unità d'azione tra CGT e CFDT. F. O., da parte sua, fedele alla sua linea di non ingerenza politica ed al suo anticomunismo, si è limitata ad una dichiarazione di disimpegno. La CGT al contrario, rafforzando le voci di coloro che la ritengono ancora la cinghia di trasmissione del PCF, ha subito aderito al programma e promesso il suo appoggio. Ciò ha posto in una situazione molto delicata la CFDT, piuttosto scettica sia sugli obiettivi del programma, sia sul metodo parlamentare per risolvere i problemi della trasformazione della società, ma timorosa di rompere quella unità d'azione con la CGT che costituisce uno dei punti fondamentali della sua strategia.

Il problema per questa centrale era, come ha detto Edmond Maire in agosto, di non farsi intrappolare in un programma di legislatura come quello proposto dai due partiti di sinistra, né da eventuali condizionamenti della tattica elettorale sull'azione sindacale.

Il 7 settembre è arrivata la risposta della CGT, in occasione del tradizionale comizio settembrino di Seguy. Per il Segretario generale della CGT non esistevano invece dubbi, il programma dei partiti di sinistra apriva « quelle prospettive di cambiamento alle quali i lavoratori aspirano ». Il contributo della CGT all'affermarsi della coalizione di sinistra poteva anzi essere una garanzia sicura di far rispettare il programma una volta al potere la sinistra.

A proposito della CFDT Seguy è stato molto duro affermando che quei sindacalisti che « come i *gauchistes* pongano l'accento più sulle riserve che sull'appoggio al programma », sono obiettivamente alleati del nemico di classe e saranno sconfessati dai lavoratori. Altrettanto marcata la differenziazione sui metodi di lotta, le concezioni di lotta articolata portata avanti dalla CFDT rischiano di portare, secondo Seguy, « all'irrealismo che è l'an-

ticamera dell'irresponsabilità ». In definitiva la CGT si riproponeva in questo discorso del suo segretario generale, come la grande organizzazione « con i piedi per terra » e capace di allacciare alleanze con chiunque, sicura di ottenerne i vantaggi sperati.

Una settimana dopo l'Esecutivo della CFDT discuteva il programma comune PCF-PS che era stato distribuito ai militanti fin dalla sua pubblicazione ed emetteva un comunicato che pur approvando in buona parte il documento faceva rilevare come alcune esigenze considerate prioritarie dalla organizzazione, e in particolare le prospettive di autogestione, non erano tenute in considerazione. Dopo aver affacciato il rischio che il programma si poteva concretizzare in una sorta di centralismo statale, la CFDT rilevava come lo sviluppo industriale venisse ancora una volta concepito in termini di profitti materiali e di produttivismo. La conclusione era che « la CFDT non parteciperà ai comitati e non si associerà alle dichiarazioni di appoggio al programma comune ».

È stato così con molta ansia che si è arrivati alla riunione delle due centrali il 28 settembre che doveva indicare la strategia sindacale nei mesi futuri. Malgrado i timori o le speranze di molti non c'è stata rottura, sebbene sia certo che non tutte le divergenze sono state superate. Le due centrali rilevata la scarsa incidenza delle misure governative hanno deciso di dare impulso ad una serie di lotte per settore e locali sui temi di carattere generale e di « assumere nel momento opportuno le loro responsabilità dando all'azione per queste rivendicazioni una dimensione generale interprofessionale ».

Detto che in tal modo Seguy ha in effetti accettato il metodo di azione articolato accusato qualche giorno prima di « irrealismo », non si può non osservare che, se è vero che l'unità d'azione viene mantenuta, è anche vero che essa non progredisce. Il problema è quello di sviluppare a fondo il dibattito sui temi più importanti

perché, come ha detto Maire alla fine di questa riunione, « solo un tale dibattito favorisce... una unità reale e profonda sugli obiettivi di trasformazione della società ».

3. Olanda

3.1. Il Congresso della N.V.V. Olandese.

L'Olanda sta vivendo un periodo di fluidità eccezionale per un paese noto per la sua stabilità ed anche il discorso della corona pronunciato dalla regina Giuliana il 19 settembre, che è considerato, come in Gran Bretagna, un atto politico importante perché indica le linee politiche su cui intende muoversi il governo, ha risentito di questa atmosfera. Soprattutto dal punto di vista economico i Paesi Bassi stanno attraversando una congiuntura abbastanza delicata, i prezzi sono saliti durante l'ultimo anno dell'8%, la disoccupazione dovrebbe arrivare alla cifra di 100.000 che rappresenta una percentuale del 5% della popolazione attiva. Sono state proprio queste difficoltà economiche e la spinta dei sindacati ad imporre al governo di centrodestra le dimissioni all'inizio dell'estate. Il discorso della corona è stato in sintesi un richiamo alla collaborazione di tutti, ma soprattutto ai lavoratori perché non chiedano eccessivi aumenti salariali. Nel complesso si trattava di una vera e propria chiusura alle rivendicazioni sindacali.

Quando il 22 settembre si è aperto il Congresso della NVV, la più grande organizzazione sindacale olandese con 633.000 iscritti, aderente alla CISL internazionale, tutti attendevano perciò la risposta del movimento sindacale, la cui influenza in Olanda è andata sempre più crescendo negli ultimi tempi. La relazione del presidente Ter Heide è stata infatti dedicata quasi esclusivamente ai temi di politica economica. Rilevata la mancata sod-

disfazione delle rivendicazioni di carattere generale avanzate dalle tre organizzazioni olandesi (oltre alla NVV ci sono la NKV cattolica e la CNV protestante) all'inizio dell'anno, Ter Heide ha fatto un consuntivo della politica di stabilizzazione messa in atto dal governo mettendo in luce il suo sostanziale fallimento. Mentre infatti i salari sulla base degli accordi non hanno superato il 13,5% di aumento la produttività è aumentata del 5,50% invece del 3,50% e i prezzi dell'8%, due punti al di sopra di quanto il governo aveva garantito, il risultato di ciò è stato che i profitti hanno registrato un incremento in termini monetari sette volte maggiore dei salari e la disoccupazione comincia ad avvicinarsi al livello di guardia (100.000 disoccupati alla fine dell'anno su 4.500.000 di popolazione attiva). Di qui la necessità non di una semplice politica di stabilizzazione ma di una vera e propria pianificazione che si occupi anche dei problemi di infrastrutture sociali sempre più insufficienti anche in un paese, che ha dato sempre la priorità a questo problema.

La risposta al discorso della corona e il parere sulla politica economica della NVV non erano i soli temi significativi di questo Congresso; per le organizzazioni sindacali italiane in particolar modo vi erano altri due punti all'ordine del giorno molto interessanti: la risposta della NVV alla proposta di costituire una federazione delle Confederazioni, fatta in giugno dalla NKV e l'approvazione di una proposta di statuto per la nuova organizzazione sindacale europea.

In Olanda esiste ormai da molti anni un organo tecnico comune di studio e di elaborazione dei temi generali tra i tre sindacati. Purtroppo per l'opposizione della CNV (che è la più piccola delle tre organizzazioni) non si è andati molto più in là sulla strada della collaborazione, malgrado la ormai tradizionale unità d'azione. Nel giugno 1972 in una situazione come abbiamo detto molto instabile il sindacato cattolico NKV ha preso l'iniziativa

e ha proposto alle altre due organizzazioni la federazione da costituirsi anche se una delle due la avesse respinta.

Rispetto all'esperienza italiana la proposta della NKV si differenzia perché è previsto un solo organo centrale delle confederazioni senza articolazioni locali o categoriali. Le varie federazioni sarebbero poi libere nei rispettivi congressi di decidere o meno strutture analoghe a livello verticale o orizzontale. Le decisioni di questo nuovo organo dovranno essere prese sulla base delle maggioranze che si formeranno nel suo ambito. Tutte le politiche confederali gli dovranno essere affidate ed esso sarà diretto da un Comitato esecutivo formato in base ad una ripartizione dei posti tra le tre organizzazioni che tenga conto della loro consistenza numerica. I membri del Comitato esecutivo saranno designati dagli esecutivi delle tre organizzazioni.

Il Congresso della NVV ha aderito all'unanimità alla proposta della NKV sostenuta da tutta la segreteria; restano però forti dubbi sulla adesione della CNV, che sembra molto reticente anche se non si è ancora pronunciata.

La discussione è stata invece più animata sul progetto di costituzione della nuova organizzazione europea che, almeno all'inizio, dovrebbe comprendere solo i sindacati aderenti alla CISL internazionale. I contrasti sono sorti non tanto sul principio, quanto sulla necessità di aprire subito ai sindacati della CMT (a cui aderiscono NKV e CNV) e sulla rappresentanza, ritenuta troppo esigua, dei sindacati di categoria negli organi della nuova organizzazione europea. Malgrado queste riserve il Congresso ha comunque approvato anche questa proposta.

3.2. Società multinazionali: la AKZO costretta a cedere.

Senza molto clamore come è avvenuto invece per lo sciopero Pirelli-Dunlop i lavoratori olandesi, tedeschi

e belgi, sono riusciti a sconfiggere la potente società multinazionale AKZO che attraverso la Enka Glanzstoff gestiva nei tre paesi alcune fabbriche chimiche, in una vicenda che appare esemplare sotto molti punti di vista. Questa società la cui sede sociale è in Olanda e che ha i suoi principali centri di produzione in Germania a Wuppertal, in Belgio a Gand e nella stessa Olanda a Breda si era trovata improvvisamente in difficoltà di fronte alla crisi del mercato delle fibre sintetiche europee. La AKZO aveva perciò preannunciato in aprile che per riorganizzare la sua produzione chimica, la Enka Glanzstoff avrebbe cessato la sua attività con la conseguente chiusura delle sue fabbriche e 6.000 licenziamenti.

Questa cifra non era eccessiva per un gruppo finanziario di tali dimensioni (la AKZO ha 100.000 dipendenti di cui 40.000 solo nel settore della produzione di pellicole), ma ha provocato vivaci reazioni da parte dei sindacati che facevano rilevare come si intendesse far pagare ai lavoratori un errore di valutazione fatto dalla società nei suoi piani di investimento. Le reazioni sindacali provocarono la sospensione del provvedimento ed un intervento del governo all'Aia, che incaricò alcuni esperti tedeschi e olandesi di studiare le possibili soluzioni alternative. Non era certo il governo olandese, per di più sull'orlo della crisi, a poter far paura ad una società come la AKZO, i suoi dirigenti infatti dichiararono che non avrebbero tenuto conto del parere di tali esperti. In questa situazione di incertezza e di fronte a tanta arroganza, dopo varie esitazioni i lavoratori e i sindacati olandesi decisero il 18 settembre di scendere in sciopero e di occupare la fabbrica di Breda. I tedeschi seguirono immediatamente l'esempio dei colleghi e i belgi si apprestavano a scendere in sciopero anch'essi quando, dopo qualche giorno di resistenza, la AKZO accettò di partecipare ad una riunione con i rappresentanti del governo olandese e con i sindacati.

Alla fine di questa riunione la società si è dichiarata disposta a rinunciare al suo piano di ristrutturazione.

Non c'è dubbio che questa vicenda oltre a sfatare la presunta integrazione dei lavoratori nordici presenta molti aspetti significativi. La AKZO che si era comportata in modo arrogante nei confronti dei poteri pubblici, è venuta a patti solo quando si è trovata di fronte alla lotta dei lavoratori. Questo indica in modo inequivocabile l'obsolescenza dei poteri di indirizzo economico dei governi nei confronti delle società multinazionali che occupano ed occuperanno in futuro uno spazio economico sempre più importante. Ma indica anche che i sindacati possono esercitare la loro funzione ed esprimere il loro potere solo se riescono a coordinare la loro azione, anche se sono costretti per il momento a partire sempre in ritardo per l'insufficienza delle loro strutture a livello internazionale.

Un'altra leggenda da sfatare è l'insensibilità dei lavoratori su questi problemi o la impossibilità di elaborare rivendicazioni comuni. È vero che esistono ancora profonde differenze legislative per le relazioni industriali e per i sistemi di previdenza sociale tra i vari paesi anche in Europa, differenze che rendono problematiche comuni rivendicazioni di carattere salariale, ma è anche vero che oggi il controllo e il condizionamento dei piani di sviluppo delle imprese multinazionali rappresenta un grosso obiettivo e non presenta, a parte quelli organizzativi e le cosiddette « frontiere ideologiche », grossi ostacoli di armonizzazione tra i diversi paesi.



la questione irlandese*

La questione irlandese, dimenticata per molti anni in parte volutamente, è venuta improvvisamente alla ribalta nell'estate del 1969, dopo circa trenta anni di relativa calma, con una prima grossa esplosione. A questa prima scossa ne è seguita una seconda, ben più violenta, nell'estate del 1971 e da allora si può dire che nella regione non vi sia stata più pace: gli attentati si sono susseguiti incessantemente sia sul suolo irlandese che su quello britannico, i morti si sono velocemente moltiplicati da una parte e dall'altra, le tecniche di guerriglia urbana si sono sempre più raffinate tanto da rendere inutile qualsiasi intervento armato anche in forze dell'esercito inglese. In pochi anni l'Irlanda è dunque diventata uno dei « punti caldi » del mondo, insieme al Medio Oriente ed al Vietnam, dove la guerra è diventata uno stato permanente e dove guerriglia, attentati, morte sono ormai parte integrante della vita quotidiana.

Ma la questione irlandese non è nuova, anche se solo da pochi anni i contrasti tra cattolici e protestanti hanno raggiunto il massimo attrito e sono arrivati ad un punto di rottura: la situazione odierna è infatti il retaggio di secoli di differenziazioni sociali, di contrasti nazionalistici, politici, etnici, religiosi. Già tra il 1860 ed il 1870, infatti, Marx ed Engels avevano studiato la situazione dell'isola, intuendo già a quell'epoca molto chiaramente quali erano i termini reali, di fatto economici, del problema. I loro scritti, pubblicati dalla Casa Editrice Summa 1 nella collana Scienza e Società con il titolo: « La questione irlandese », costituiscono quindi senza dubbio la prima analisi rigorosa della questione. Il loro

* Karl Marx - Friedrich Engels, *La questione irlandese*. Casa Editrice Summa, 1, 1971, L. 1.200.

interessamento al problema di questa isola non deve d'altra parte stupirci: la situazione dell'Irlanda già all'epoca dei due studiosi aveva raggiunto punte allarmanti tanto che nel 1842 Engels scriveva a Marx da Dublino: « Nelle campagne la madre di famiglia va a mendicare con i figli... e l'uomo non può fare di più se non coltivare un miserabile appezzamento di patate e andare a cercare lavoro in Inghilterra. In queste condizioni vivono i nove decimi della popolazione delle campagne... Due milioni e 300 mila individui sopra una popolazione di otto milioni e mezzo di abitanti non potrebbero sopravvivere senza aiuti pubblici o privati ».

La questione era dunque sentita da entrambi gli studiosi i quali se ne occuparono approfonditamente per vari anni. Marx se ne interessò soprattutto a livello di discussioni e dibattiti, mentre Engels non solo viaggiò a lungo nell'Irlanda per conoscere direttamente il paese ma esaminò una vasta bibliografia e molte fonti storiche pensando di scrivere un libro sull'argomento. Il volume « La questione irlandese » raccoglie tre discorsi di Marx, alcune parti dei quali rimasti allo stadio di appunto, ed i primi due capitoli di quella storia dell'Irlanda che Engels non riuscì mai a completare pur avendo tutto il materiale pronto.

I discorsi di Marx sono stati elaborati tra il 1867 ed il 1869 in occasione di vari dibattiti sulla questione irlandese tenuti sia davanti a un pubblico di rappresentanti delle società operaie londinesi che in seno al Consiglio generale dell'Internazionale. In tutti il tema dominante è la necessità di portare avanti la rivoluzione sociale in Inghilterra. « Il punto di vista dell'Internazionale è chiaro — afferma il filosofo —. Suo primo compito è quello di accelerare la rivoluzione sociale in Inghilterra. A questo scopo è necessario portare il colpo decisivo in Irlanda ». Ed infatti « se l'Inghilterra è il baluardo del landlordismo e del capitalismo europei, l'Irlanda è l'unico punto in cui sia possibile scoccare il colpo decisivo

contro l'Inghilterra ufficiale. L'Irlanda è infatti il *bastone* del landlordismo inglese. Se viene abbattuto in Irlanda, cade anche in Inghilterra. In Irlanda questa operazione è cento volte più facile in quanto *la lotta economica è quivi concentrata esclusivamente sulla proprietà terriera*, e perché questa lotta è nel contempo lotta nazionale e, infine, perché il popolo è più rivoluzionario ed esasperato che in Inghilterra... ». Per avvalorare queste sue tesi Marx fornisce in tutti e tre i discorsi dati statistici e ricorda avvenimenti che dimostrano come, in piena rivoluzione industriale, l'Irlanda sia trattata dall'Inghilterra alla stregua di una colonia, in cui non solo il processo industriale è stato bloccato ma è stato addirittura fatto retrocedere con la chiusura delle fabbriche già in funzione. Da ciò la trasformazione dell'economia locale in economia eminentemente agricola e pastorale, le carestie, l'emigrazione in massa, la morte.

Lo scritto di Engels contenuto nello stesso volume comprende invece il primo capitolo e parte del secondo di quella storia d'Irlanda di cui il filosofo aveva già tutto il materiale di ricerca pronto e che non fu mai completata: la guerra franco-prussiana; la Comune di Parigi, la lotta contro i bakuniniani, il gran lavoro pratico nella direzione dell'Internazionale furono tutti eventi che occuparono a fondo Engels impedendogli di completare la sua opera. Questa, secondo il piano di lavoro, doveva partire dall'analisi delle condizioni geografiche dell'Irlanda per arrivare all'esame della sua storia antica e soprattutto alla conquista inglese con tutte le conseguenze storiche, economiche e sociali di questo avvenimento; lo studio, che sarebbe stato senz'altro una delle opere più importanti della materia, si sarebbe fermato al 1870. Questi due capitoli esistenti, scritti entrambi con pignoleria ed estremo rigore scientifico, rivestono quindi per noi, per l'incompletezza dell'opera di cui fanno parte, un valore soprattutto documentario.

sociologia della partecipazione operaia *

L'analisi di P. Blumberg si basa sul concetto di partecipazione operaia, inteso come raggiungimento di un potere decisionale dei lavoratori all'interno dell'azienda, come rapporto decisionalità-soddisfazione nel lavoro-disalienazione.

Tutto l'impianto del volume è funzionale alla dimostrazione dell'idea-forza partecipazione = disalienazione che costituisce l'unico modo, per l'A., di superare il carattere alienante del lavoro industriale moderno.

Il quadro generale di riferimento al problema della partecipazione operaia viene definito dall'A. in questi termini: « all'interno di una data tecnologia, il livello di alienazione può variare in relazione a certi elementi della organizzazione sociale dell'azienda, vale a dire nella misura in cui i lavoratori siano messi in condizione di esprimersi in importanti decisioni, che riguardino non solo l'andamento dell'unità produttiva ma anche la natura delle mansioni loro affidate ».

L'autore considera, in tal modo, l'alienazione come prodotto di un determinato rapporto uomo-macchina, modificabile a favore del fattore uomo e non come Marx: « E ora, in che cosa consiste l'alienazione del lavoro? Consiste prima di tutto nel fatto che il lavoro è esterno all'operaio, cioè non appartiene al suo essere, e quindi nel suo lavoro egli non si afferma, ma si nega, si sente non soddisfatto, ma infelice, non sviluppa una libera energia fisica e spirituale, ma sfinisce il suo corpo e distrugge il suo spirito. Perciò l'operaio solo fuori del lavoro si sente presso di sé; e si sente fuori di sé nel lavoro ».¹

* Paul Blumberg, *Sociologia della partecipazione operaia*, Franco Angeli Editore, Milano, 1972, L. 5.000.

¹ K. Marx, *Manoscritti economico-filosofici del 1844*, Einaudi Ed., Torino, 1968, pagg. 74-75.

La posizione di Blumberg non tiene conto dell'ipotesi che il momento dell'estraniamento, dell'alienazione è interno al processo lavorativo che deve essere analizzato in sé, e considera il concetto di alienazione distaccato dall'aspetto strutturale. Può essere questa scelta di un'ottica soltanto psico-sociologica la mistificazione dell'economia politica? O è ancora valida la definizione marxiana: « L'economia politica nasconde l'estraniamento insita nell'essenza stessa del lavoro per il fatto che non considera il rapporto immediato esistente tra l'operaio (il lavoro) e la produzione... Ma l'estraniamento si mostra non soltanto nel risultato, ma anche nell'atto della produzione, entro la stessa attività produttiva ».²

La mancanza dell'analisi strutturale non toglie validità alle interpretazioni tra vari tipi di partecipazione operaia e le possibilità di incidere attraverso di essa sul carattere alienante del lavoro industriale.

Come osserva il Gasparini nella prefazione all'edizione italiana « ... l'analisi centrale di Blumberg sulle forme di partecipazione — e ci riferiamo alla vasta rassegna critica presentata nei capitoli 5 e 6 — appare quasi esclusivamente verso quelle forme che corrispondono congiuntamente alle caselle “interventi diretti sulle mansioni e l'ambiente di lavoro” e “partecipazione diretta”; inoltre, una parte notevole delle esperienze riportate si collega direttamente o indirettamente ad iniziative introdotte da parte imprenditoriale e che quindi andrebbero a collocarsi, all'interno dello schema, nella modalità *a* della variabile 1 ».

Dove la variabile-chiave 1 è origine e iniziativa della partecipazione mentre la modalità *a* è la partecipazione provocata dall'imprenditore. Si comprende allora sia il taglio della ricerca sociologica, sia i possibili sbocchi operativi e politici.

L'analisi — eccettuato il capitolo sull'autogestione

² *Idem*, pagg. 73-74.

iugoslava — non si riferisce alla problematica della partecipazione antagonista e conflittuale a livello industriale, ma è incentrato sull'aspetto psicologico della partecipazione, pur importante, vedendo la partecipazione operaia solo all'interno dei rapporti di lavoro dati. Escluso ogni riferimento al concetto di « potere » insito in ogni richiesta di partecipazione, che superi il microcosmo di situazioni particolari fino a toccare la globalità della politica aziendale, che in questo stadio dello sviluppo capitalistico si estende direttamente a tutta la società.

Il non evidenziare a livello strutturale le variabili inerenti al potere imprenditoriale e a quello operaio, rientra, nel quadro del ribaltamento che sul concetto di partecipazione, e sull'esigenza di approfondire da parte imprenditoriale tutti gli aspetti della « persona » del lavoratore, nelle nuove proposte della sociologia. Come scrive in un volume del 1957, Silvio Leonardi « ... non è stato un fatto fortuito l'avere, ad un certo punto, avvertito che il riconoscimento della « persona » del lavoratore è un elemento essenziale per favorire la sua integrazione nell'ambito aziendale, e per aumentare quindi il suo rendimento considerato non singolarmente ma nell'insieme di tutti i lavoratori che operano nella stessa azienda. Questa constatazione è necessariamente maturata con lo sviluppo di quella che abbiamo chiamato seconda fase della meccanizzazione (lavoro parcellare), appunto perché è in questa fase che è sorta la necessità dell'integrazione; e le relazioni umani, che naturalmente nel senso generale della parola sono sempre esistite, sono divenute un problema da considerare in modo particolare ».³

Nella parte che tratta dell'autogestione l'A. dà una valutazione positiva dell'esperienza iugoslava vista pe-

³ Silvio Leonardi, *Progresso tecnico e rapporti di lavoro*, Einaudi Ed., Torino, 1957, pag. 88.

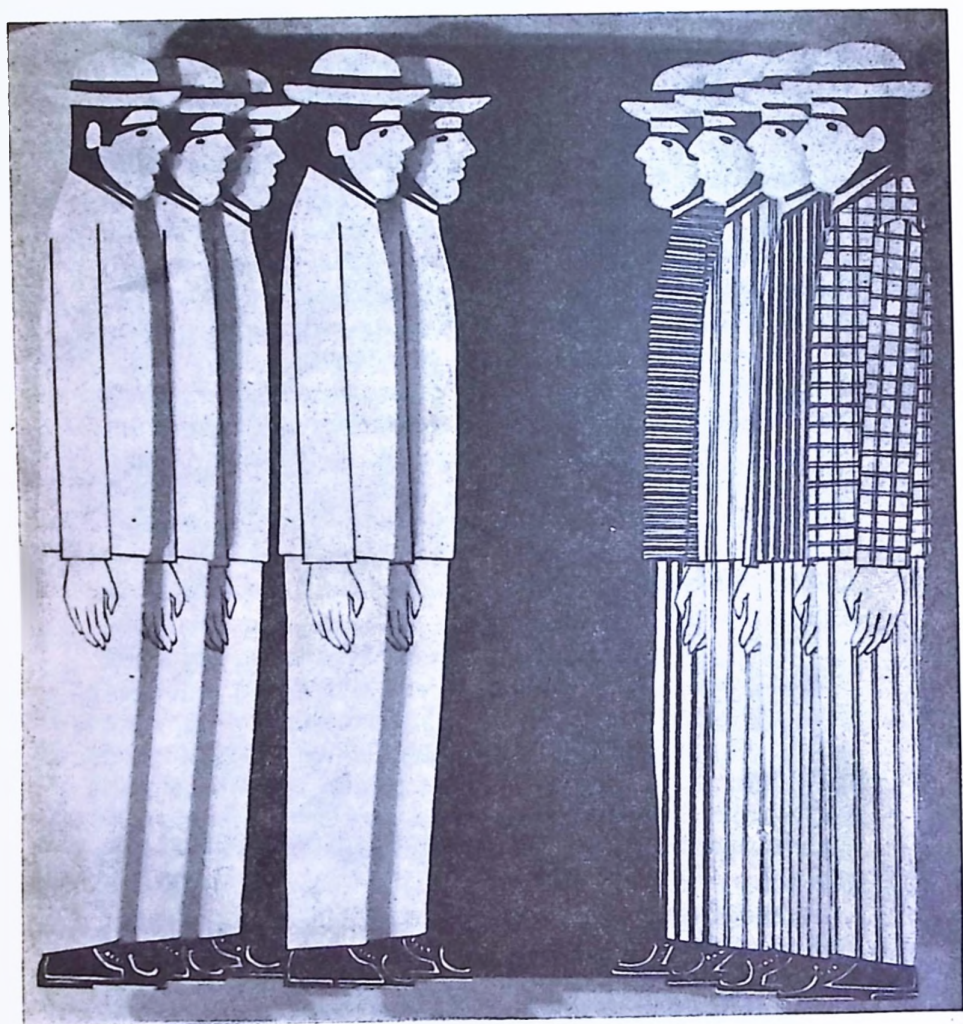
rò in modo staccato dalla situazione politica, di classe in cui è sorta l'autogestione, dando al lettore spunti interessanti, ma non estendendo l'analisi alla struttura socio-economica di un paese socialista. Solo partendo dalle radici di un processo di revisione della verticalizzazione direzionale in fabbrica, si può dire se l'ipotesi realizzata in un paese come la Jugoslavia possa essere realizzata in un altro tipo di società.

Le proposte del Blumberg si inseriscono nella attuale problematica delle forze sindacali, in un momento in cui sempre più spesso la classe operaia contesta l'organizzazione capitalistica del lavoro e richiede maggior potere. La partecipazione antagonistica, per i lavoratori, nella misura in cui essi sono coscienti della loro collocazione di classe, ha significato in quanto modo di gestire collettivamente un contropotere su tutti gli aspetti della condizione operaia.

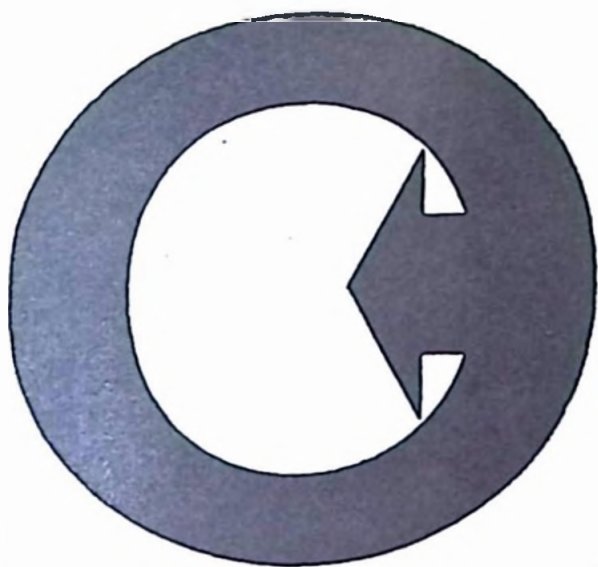
La problematica sulla partecipazione ci porta ad approfondire tutte le lotte operaie di questi anni nei settori trainanti dell'industria, vedendo chiaramente, che la spinta della base operaia, al di là di obiettivi immediati, non è altro che rifiuto del lavoro alienante e nello stesso tempo domanda di potere a livello di società. In questi anni il movimento sindacale italiano ha proposto di lottare per « un modo diverso di produrre », per « una fabbrica diversa » dando uno sbocco alle lotte operaie.

È possibile andare per questa strada senza mettere in discussione il quadro istituzionale e i rapporti di classe? senza proporre una chiara strategia alternativa che veda nella conquista di maggior partecipazione da parte dei lavoratori all'interno dell'azienda solo degli obiettivi intermedi qualificanti?

A. RUFINI



Yannis Gaytis, *Cocons et crisalides*, cm. 100×0,90×0,20, 1970.



osservatorio

CRITICA SOCIALE

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

SOMMARIO DEL N. 18 - 20 SETTEMBRE 1972

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

PIERO CALEFFI: *Il fascismo e i suoi mantengoli.*

L'OSSERVATORE: *Gli ondeggiamenti del PCI.*

RICCARDO BAUER: *Concordato e democrazia.*

LA CRITICA SOCIALE-ANNA COLOMBO: *La strage di Monaco.*

Verso il Congresso del PSI.

UGO BERTO ALFASSIO GRIMALDI: *La garanzia socialista di « Riscossa e unità ».*

ANTONIO LANDOLFI: *Per una sintesi unitaria.*

GIORGIO GALLI: *Probabilità: dieci per cento.*

LEONE IRACI: *Contributo critico alla ricostruzione.*

ALDO FORBICE: *La federazione CGIL, CISL e UIL.*

FERDINANDO VEGAS: *Monaco e la crisi del Medio Oriente.*

RICCARDO BAUER: *Olimpiadi sì, Olimpiadi no.*

Rassegna della stampa internazionale.

LECTOR: *Perché le nazionalizzazioni?*

Segnalazioni.

LECTOR:

Gli ebrei nell'Europa Orientale.

Sulla cultura di destra.

ALFA SENIOR: *« Listy » e i processi di Praga.*

ARDUINO AGNELLI: *Alessandro Levi lettore di Mazzinin.*

ANTONIO VALERI: *Dal « biennio rosso » al « biennio nero » (I).*

Rassegna dei libri.

L. Pellicani; A. Lalomda.

ADESSO

SOMMARIO DEL N. 79 - SETTEMBRE 1972

EDITORIALI

Centrismo in colore.

Lo pseudo calmiera.

INTERNI

FRANCESCO FORTE: *Il centrosinistra - Le resistenze e i sabotaggi dei suoi avversari.*

GIANNI COLLETTA: *Il Governo in Parlamento - I pericoli dell'inquinamento.*

FERDINANDO VENTRIGLIA: *La ripresa frenata.*

FRANCESCO FORTE: *Perché la lira non deve essere svalutata.*

ARTURO BARONE: *Un agosto tutto d'oro. V. P.: Il «catenaccio» svizzero.*

MANIN CARABBA: *Non basta approvare il piano.*

VINCENZO APICELLA: *Più pericolosa della congiuntura.*

ALDO FORBICE: *Supersindacato - La prima prova.*

FRANCO PALOSCIA: *Turismo - La battaglia del Mediterraneo.*

La reazione chimica.

GOFFREDO SILVESTRI: *Fiumicino non decolla.*

ESTERI

RODOLFO BRANCOLI: *Elezioni USA - Forse vincerà Kissinger.*

MICHELE ROSSI: *Europa - Tutta in salita la scala per il vertice.*

VITTORIO PASSENTI: *I cittadini della Nestlé.*

RUBRICHE

Osservatorio - Indicatori economici - Aziende - Libri.

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. 4 - LUGLIO-AGOSTO 1972

CHITO GUALA: *Check-up del giovane imprenditore.*

FRANCO SCHELLINO: *La verifica del budget del personale.*

ROMANO ZAGO: *Previsione e programmazione nel marketing dei beni strumentali.*

ALFRED FRISCHI: *Il taylorismo è orto?*

ERALDO LOTTI: *Metodo analitico unificato per la determinazione dei costi.*

MARISA GERBI: *Modalità di sviluppo dell'industria italiana nell'economia internazionale.*

WILLIAM TOUSIJN: *Il problema del potere dei tecnici.*

Recensioni - Riviste - Documentazione per le imprese 4 e 5/1972.

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.

ISTITUTO AFFARI INTERNAZIONALI
Collana dello spettatore internazionale

Nel 1972 sono stati pubblicati:

Le tensioni nel mondo: rassegna strategica 1971 dell'International Institute for Strategic Studies, pp. 160, lire 1.500.

La Rassegna, arrivata al quinto anno di pubblicazione, costituisce per gli studiosi, gli operatori e per quanti si interessano di politica internazionale, una delle più utili ed attendibili fonti di informazione e riferimento degli eventi e sviluppi che hanno caratterizzato l'anno trascorso.

Spagna memorandum di ENRIQUE TIERNO GALVÁN, pp. 102, lire 1.000.

Questa raccolta di scritti politici di E. Tierno Galván, militante e leader socialista spagnolo, propone al lettore la condizione della Spagna contemporanea, come viene vista da un esponente dell'opposizione interna antifranchista.

La sovranità economica limitata. Programmazione italiana e vincoli comunitari di B. COLLE e T. GAMBINI, pp. 96, lire 1.000.

L'oggetto di questo rapporto (sintesi di una ricerca commissionata all'Iai dall'Ispe nel quadro della elaborazione del programma economico 1971-75) è la puntualizzazione dei vincoli alla politica economica italiana determinati dall'appartenenza del nostro paese alle comunità internazionali ed in particolare alla Comunità europea.

Riforme e sistema economico nell'Europa dell'Est scritti di A. LEVI, W. BRUS, J. BOGNAR, T. KISS, J. PINDER, S. A. ROSSI, pp. 118, lire 1.500.

La raccolta di scritti è basata su tre documenti provenienti « d'interno » dei paesi socialisti - dovuti ad economisti direttamente impegnati in due dei paesi più impegnati nel processo di riforma. Polonia e Ungheria - mentre il raccordo tra i problemi interni al campo socialista e la più generale analisi dei processi d'integrazione e dei rapporti tra sistemi è fornito da due studiosi occidentali.

Questa collana si compone di 7-8 volumi all'anno che si possono ricevere regolarmente mediante abbonamento (lire 6.000) da richiedere a: Iai - viale Mazzini, 88 - 00195 Roma.

Terzo Congresso Mondiale dell'AIIRP

Il terzo Congresso mondiale dell'Associazione Internazionale di Relazioni Industriali avrà luogo a Londra alla London School of Economics and Political Science dal 3 al 7 settembre 1973. Il tema centrale sarà:

LE TENDENZE FUTURE NEL CAMPO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

PROGRAMMA DEI LAVORI

Quadro teorico di studi in prospettiva.

Presidente: Jean-Daniel Reynaud, Laboratoire de Sociologie du Travail et des Relations Professionnelles, Paris. — Relatore: R. W. Cox, Università Colombia, New York.

Relazioni industriali e inflazione.

Presidente: E. H. Phelps Brown, Professore onorario, Università di Londra. — Relatore: Sylvia Ostry, Statistics Canada, Ottawa.

Struttura del potere nel movimento sindacale.

Presidente: Gino Giugni, Università di Bari. — Relatore: Friedrich Fürstenberg, Istituto di Sociologia, Scuola superiore di Scienze Economiche e Sociali, Linz.

L'industria multinazionale e le relazioni industriali.

Presidente: Willem Albeda, Scuola superiore olandese di Scienze Economiche, Rotterdam. — Relatore: Michael P. Fogarty, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali, Dublino.

Le relazioni sindacali nel settore pubblico

Presidente: Roger Blanpain, Istituto di Diritto del Lavoro, Università di Lovanio. — Relatore: Johannes Schregle, Organizzazione Internazionale del Lavoro, Ginevra.

Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese.

Presidente: J. Yanai Tabb, Istituto israeliano di Tecnologia, Haifa. — Relatore: Otto Neuloh, Istituto di Sociologia empirica, Saarbrücken.

Tavola Rotonda: Le più importanti tendenze future nel campo delle Relazioni Industriali. Partecipanti alla tavola rotonda: Fernando Henrique Cardoso, Centro Brasiliano di Analisi e Pianificazione, San Paolo; John T. Dunlop, Università di Harvard; Ichiro Nakayama, Istituto del Lavoro del Giappone, Tokyo; B. C. Roberts, The London School of Economics and Political Science; Zygmunt Rybicki, Università di Varsavia.

Il dibattito al Congresso si baserà su circa 35 comunicazioni preparate su invito dei Relatori.

Le spese di iscrizione al Congresso sono di 35 Dollari U.S.A. Il francese e l'inglese saranno le lingue ufficiali del Congresso ed è prevista la traduzione simultanea.

Per tutte le altre informazioni, rivolgersi a: Secrétariat de l'AIIRP, Institut International d'Etudes Sociales, 154 rue de Lausanne, CH-1211 GENEVE 22, Svizzera.

TERZO MONDO

Rivista trimestrale di studi, ricerche e documentazione
sui paesi afro-asiatici e latino-americani
diretta da UMBERTO MELOTTI

ANNO V - N. 16 - GIUGNO 1972

IL DOCUMENTO DI LIMA

con una introduzione di Alberto Castagnola
e un commento di Giampaolo Calchi Novati
sulla Conferenza di Santiago

*Le richieste dei 96 Paesi in via di Sviluppo alla Terza Conferenza
sul Commercio e lo Sviluppo di Santiago del Cile: un testo fonamen-
tale per capire i problemi del Terzo Mondo.*

Questo speciale numero doppio di circa 200 pagine: L. 1.200

Direzione, Redazione, Amministrazione: via G. B. Morgagni, 39 - 20129 Milano -
Tel. 269.041.

Abbonamenti 1972: ordinario L. 3.800; d'amicizia L. 5.000; sostenitore L. 10.000.
Versamenti sul conto corrente postale n. 3/56111 o con assegno.

Subscription/Abonnement/Suspricion: US \$ 7 - By bank or money-orders.

Offerte speciali riservate ai lettori di questa rivista: A) il numreo speciale « Marx
e il Terzo Mondo » + l'abbonamento per il 1972: L. 5.000; B) la collezione com-
pleta dei dodici numeri pubblicati fra il 1968 e il 1971: L. 10.000, con in omaggio
il volume « Rivoluzione e Società » di U. Melotti, del valore di L. 3.600.

MOVIMENTO OPERAIO



*Analisi della realtà sociale contemporanea
sollecitate dai problemi del movimento operaio
nelle società di capitalismo avanzato
e nelle società di transizione
Storia e analisi dell'economia
delle classi e del conflitto di classe
del movimento operaio
delle istituzioni*

COLLIDA, DE CARLINI
MOSSETTO, STEFANELLI

LA POLITICA
DEL PADRONATO ITALIANO
dalla ricostruzione all'«autunno caldo»

La prima ricostruzione dell'evoluzione
delle organizzazioni del padronato
(Confindustria, Intersind, Confagricoltura)
«Movimento Operaio», pp. 208, L. 1600

SIMONETTA PICCONE STELLA
INTELLETTUALI E CAPITALE
nella società italiana del dopoguerra

Un'indagine
sulle trasformazioni della figura sociale
degli intellettuali italiani
negli ultimi venticinque anni
«Movimento Operaio», pp. 288, L. 2000



DE DONATO

ENEL: riflessioni su di un bilancio di un anno difficile

Il bilancio ENEL 1971 mette in evidenza una serie di punti critici che discendono dalle condizioni oggettive in cui l'Ente è venuto a trovarsi non essendosi risolti una serie di problemi che sono venuti sedimentandosi nel corso della sua breve storia.

Appare alquanto contraddittorio che l'impetuosa espansione che il processo di elettrificazione ha avuto in Italia dopo la nazionalizzazione dell'energia elettrica rischi di trovare un freno per il solo fatto che non vi sia stato un sufficiente impegno, da parte dei pubblici poteri, a risolvere gli ormai annosi problemi dell'ENEL che sono costituiti:

- dal blocco delle tariffe su livelli del 1959: non esiste altro paese in Europa dove sia stato attuato un blocco di tale durata del livello delle tariffe elettriche;
- dal fondo di dotazione: il relativo disegno di legge per la sua assegnazione, presentato alla Camera dei Deputati alla fine del 1971 — a nove anni dalla istituzione dell'Ente —, è purtroppo decaduto, per effetto dello scioglimento anticipato delle Camere;
- dal maggior costo del danaro per il pagamento degli indennizzi;
- dagli oneri aggiunti scaricati sul bilancio dell'Ente a seguito di provvedimenti vari, suggeriti da necessità politico-sociali contingenti, non seguiti da mi-

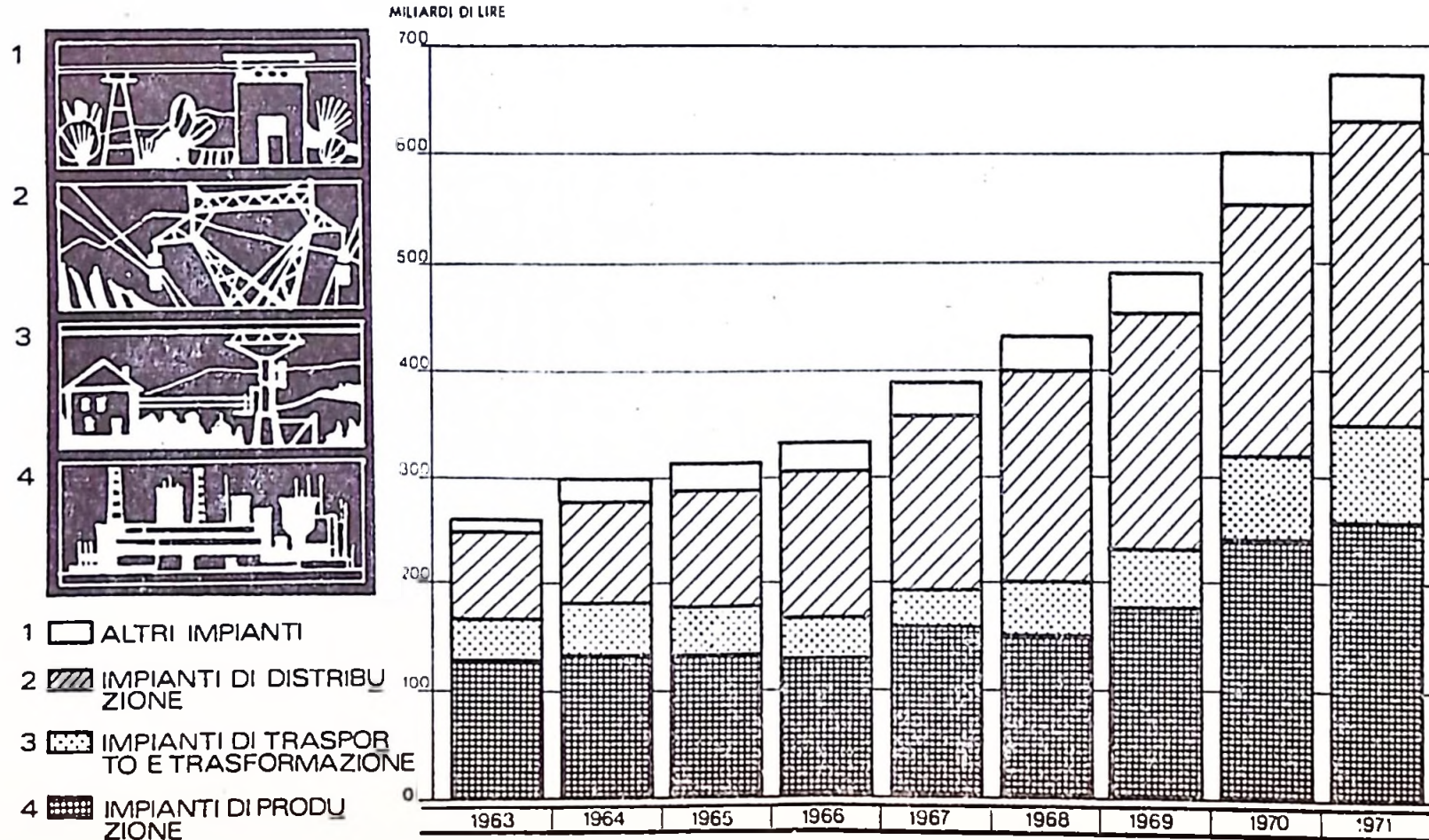
sure compensative adeguate (come, ad esempio, l'assunzione dei 2.000 minatori della Carbosarda; l'applicazione dell'ora legale; ecc.).

Malgrado ciò l'ENEL ha mantenuto fede ai suoi impegni: ha regolarmente pagato alle ex Società elettriche le due rate semestrali di indennizzo (a tutto il 1° gennaio 1972 erano così già stati pagati dall'ENEL, a questo titolo, ben 1.824 miliardi; restano ora solo tre rate, di cui l'ultima sarà pagata il 1° luglio 1973), e, pur tra molte difficoltà, ha effettuato nuovi investimenti per oltre 665 miliardi di lire, una cifra da primato per l'Italia (complessivamente l'ENEL ha investito 3.775 miliardi nei nove anni 1963-1971, come risulta dalla tabella).

L'equilibrio economico-finanziario dell'Ente, d'altra parte, è stato ulteriormente compromesso, anche a causa del continuo aumento dei costi dei macchinari, delle apparecchiature, dei materiali — tra i quali, in particolare, i combustibili — e, soprattutto, del personale.

L'andamento a forbice tra i ricavi (tuttora bloccati sui livelli del 1959) ed i costi (in continuo e sostenuto aumento), ha ovviamente inciso sull'ammortamento stanziato in bilancio: il consuntivo del 1971 chiude, infatti, con un margine disponibile per ammortamenti di 109 miliardi di lire, vale a dire con circa 24 miliardi in meno rispetto al 1970. Ciò vuol dire che l'ENEL ha preferito ridurre gli ammortamenti anziché chiudere i bilanci in perdita perché privo ancora di un fondo di dotazione. Infatti costretto ad approvvigionarsi dei cospicui mezzi finanziari che gli occorreavano per far fronte al pagamento per contanti delle semestralità d'indennizzo

GLI INVESTIMENTI DELL'ENEL (DAL '63 AL '71)



e per la costruzione di nuovi impianti, non poteva presentarsi sul pubblico mercato con bilanci in deficit. L'andamento a forbice di cui abbiamo accennato va anche posto in relazione con l'andamento dell'economia italiana che, nel decorso anno, come è noto, ha segnato un anno di crisi, forse uno dei piú acuti dell'ultimo ventennio.

La puntualizzazione della Corte dei Conti.

Cause esterne, dunque, sono alla base dello squilibrio del bilancio dell'ENEL, per alleviare il quale non sono sufficienti i pur apprezzabili aumenti di produttività realizzati con la unificazione e con il coordinamento dell'esercizio, con la razionalizzazione delle strutture e delle procedure, con le economie di scala consentite dalle maggiori dimensioni aziendali, con lo sviluppo dell'automazione nella progettazione e nell'esercizio degli impianti, e con tutti quegli altri provvedimenti adottati dall'ENEL nel quadro della politica di contenimento delle spese comprimibili.

D'altra parte, la Corte dei Conti aveva autorevolmente puntualizzato lo stato dei fatti anche nella sua relazione al Parlamento sulla gestione finanziaria per l'esercizio 1970 dell'ENEL, rilevando che « *nella realtà, i problemi di fondo, che determinano l'andamento della gestione dell'ENEL nelle sue linee principali, sono vagliati e risolti fuori e al di sopra dell'Ente* ».

« Infatti — prosegue la Corte — la emissione dei prestiti obbligazionari è attuata secondo criteri stabiliti dall'autorità monetaria, il sistema tariffario è determi-

nato dal Governo, il fondo di dotazione può essere concesso nei modi e nella misura stabiliti con legge, la mediazione governativa nella conclusione dei contratti collettivi sostanzialmente sposta all'esterno la contrattazione stessa. E poi, l'attuazione del programma di ampliamento degli impianti di produzione, di trasmissione e di distribuzione costituisce un obbligo istituzionale dell'Ente. Nella precedente relazione, a questo proposito, è stata data notizia delle istruzioni impartite all'ENEL dal Ministero vigilante, il quale si è espresso in senso contrario allo slittamento del programma, che si fonda sulla previsione dell'aumento della richiesta di energia da parte delle utenze. Sicché una direttiva del genere farebbe venir meno l'ottemperanza al precetto legislativo di assicurare una disponibilità di energia adeguata alle esigenze dello sviluppo economico del Paese.

« Ciò posto, il potere deliberante dell'Ente si esercita autonomamente *solo per la parte meno rilevante della gestione*; e non può quindi influire sulla desiderabile eliminazione delle principali cause di squilibrio del bilancio, che si accentua progressivamente con il permanere delle cause stesse ».

Situazione patrimoniale.

Per quanto riguarda la situazione patrimoniale dell'ENEL, va posta in evidenza la continua e progressiva espansione della voce « impianti lordi », che è sostanzialmente costituita dagli impianti in esercizio, dagli impianti in costruzione e dal « plusvalore beni e rapporti imprese nazionalizzate ». Alla fine dello scorso anno

questa voce aveva raggiunto l'ingente importo di 7.362 miliardi (d'altra parte, allo sviluppo degli impianti si contrappone, necessariamente, un più accentuato indebitamento a lungo termine, essendo minime le possibilità di autofinanziamento).

La voce principale di incremento degli « impianti lordi », è data dagli « investimenti », che, per un'azienda a forti immobilizzi, quale è l'ENEL, sono anche la misura più concreta ed immediata per poter valutare l'entità e lo sviluppo dell'attività costruttiva.

Ebbene, nel 1971, gli investimenti dell'ENEL, come già detto, sono complessivamente ammontati ad *oltre 665 miliardi di lire* (il 10,5% in più rispetto al 1970): *è un importo che pone l'ENEL al primo posto delle aziende italiane per quanto riguarda gli investimenti.*

Gli investimenti nella sola distribuzione sono saliti ad oltre 289 miliardi di lire, il che, senza dubbio, dimostra la cura e la sollecitudine con cui l'Ente non solo tende a soddisfare l'aumento della richiesta di energia elettrica da parte dell'utenza, ma anche a fornire un sempre migliore servizio, sia come efficienza, sia come capillarità; nel solo Sud, per la distribuzione, l'ENEL ha investito oltre 127 miliardi di lire (il 14,4% in più dello scorso anno).

Si deve quindi obiettivamente riconoscere che gli investimenti dell'ENEL sono di sostanziale rilevanza, anche per lo sviluppo economico del Paese e della politica perseguita dalle Autorità di Governo, intesa a dare il massimo impulso agli investimenti produttivi e di salvaguardia dei livelli di occupazione.

Sciogliere i nodi.

Sembra quindi necessario, tenuto conto del contributo che l'ENEL ha dato e può dare in termini di sviluppo economico. Questo contributo si evidenzia per le possibilità che un'ampia e omogenea rete elettrica nazionale può offrire al progresso specialmente delle aree più depresse.

Non bisogna dimenticare, tra l'altro, come il piano degli interventi già a suo tempo predisposti dall'Ente per l'elettificazione rurale favorirà lo sviluppo e la trasformazione della nostra economia agricola e quel processo di avvicinamento dei redditi agricoli a quelli industriali che rappresenta una delle condizioni di fondo per un armonico sviluppo della nostra società.

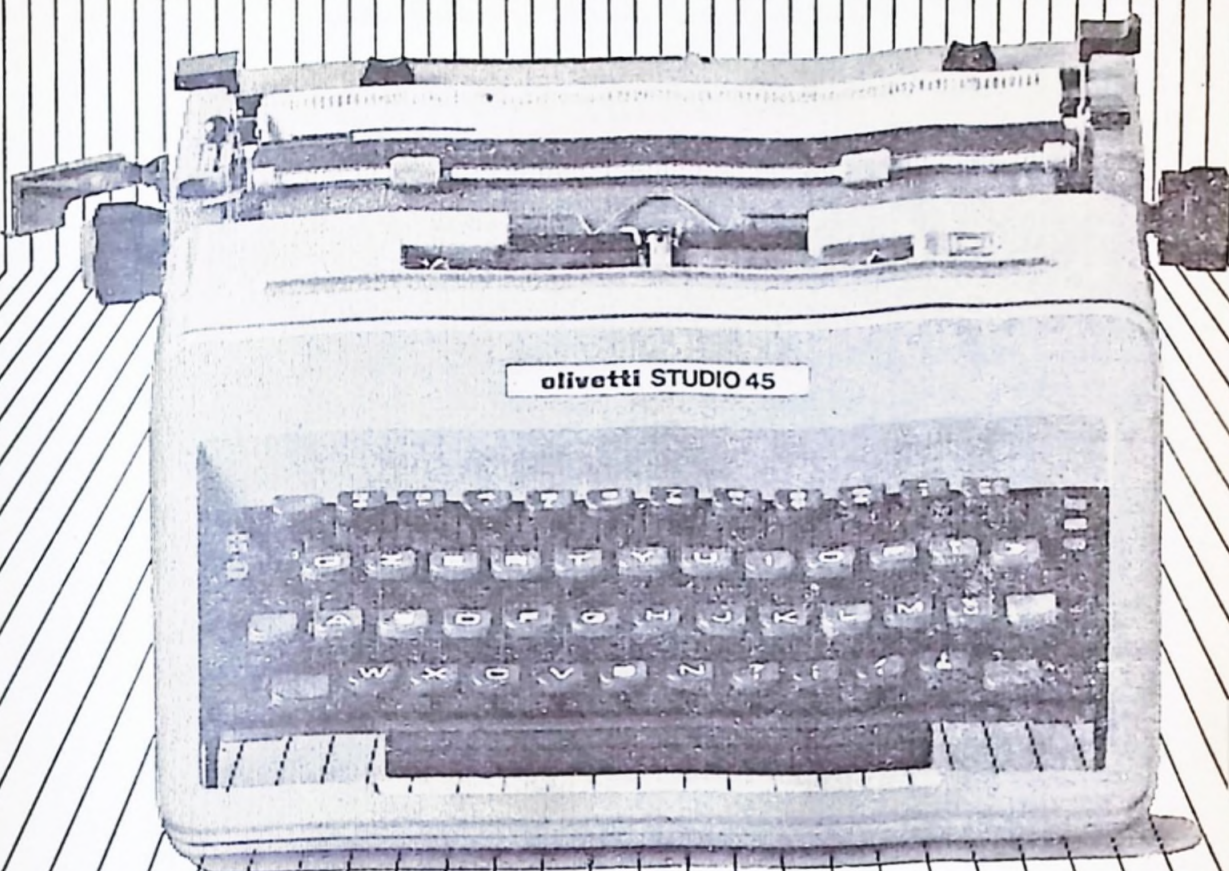
Ma per conseguire questi risultati occorre rimuovere anche una serie di opposizioni motivate da timori quali quelli dell'inquinamento, del nocumento al turismo ed al paesaggio, che non hanno ragione di essere poiché l'ENEL, proprio in quanto Ente nazionale, si dà carico, nell'allocazione dei suoi impianti, di risolvere a monte questi problemi per non contribuire, come altri fanno, al deterioramento dell'ambiente naturale.



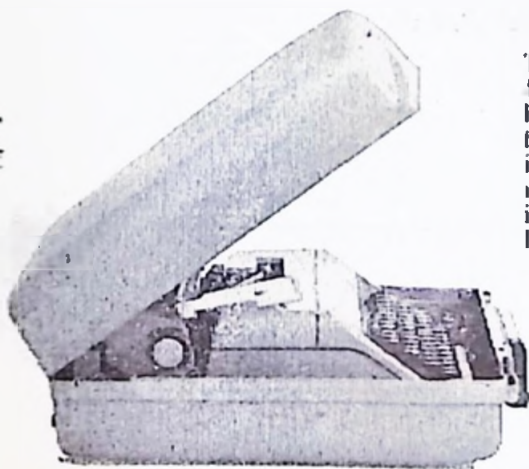
E. M. S.

**ente
minerario
siciliano**

Per l'industrializzazione della Sicilia
e la valorizzazione
delle risorse minerarie



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;

interlinca a tre posizioni più lo «zero»;

regolatore del torco 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

CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

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

373 DIPENDENZE



**tutte
le operazioni
di banca**

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 e grado) da Pubbliche Amministrazioni.
- ai dipendenti (dirigenti, impiegati, operai) da aziende pubbliche o private.
- ai professionisti, reddittieri, piccoli proprietari, ecc.

a cosa può servire

agli scopi più diversi, quali:

- acquisto beni di consumo (automobili, roulettes, scaffali, 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

CASSA DI RISPARMIO DI TORINO

Fondata nel 1827

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

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

★

Tutte le operazioni ed i servizi di banca
alle migliori condizioni

★

Banca Agente per il Commercio
dei cambi e delle valute

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" 1973

- 1) « Archivio di Filosofia » (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 7.000. Estero L. 10.000.
- 2) « Diritto e Pratica Tributaria » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 20.000. Estero L. 20.000.
- 3) « Economia & Lavoro » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 4.000. Estero L. 5.000.
- 4) « Giornale degli Economisti e Annali di Economia » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 10.000. Estero L. 10.000.
- 5) « La Comunità Internazionale » Rivista trimestrale della Società Italiana per l'Organizzazione Internazionale: prezzo di abbonamento per l'Italia L. 9.000. Estero L. 13.000.
- 6) « L'Indice Penale » (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 7.000. Estero L. 8.000.
- 7) « Rendiconti del Seminario Matematico dell'Università di Padova » (semestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 20.000. Estero L. 22.000.
- 8) « Rivista di Diritto Civile » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 10.000. Estero L. 13.000.
- 9) « Rivista di Diritto Processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 10.000.
- 10) « Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro » (semestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 10.000.
- 11) « Rivista di diritto internazionale privato e processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 8.000. Estero L. 10.000.
- 12) « Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali » (mensile): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 12.000. Estero L. 13.000.
- 13) « Sophia » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 5.000. Estero L. 6.000.

***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

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

PUBBLICAZIONI DELL'ISTITUTO DI DIRITTO PRIVATO
DELL'UNIVERSITÀ DI ROMA

XIV

GIAN CARLO PERONE

PARTECIPAZIONE DEL SINDACATO ALLE FUNZIONI PUBBLICHE

1972. In 8°, di pagg. X-340

[01-3810]

L. 5.000

INDICE. - *Introduzione.* — I: Prospettiva dinamica e oggettiva dello studio della partecipazione dei sindacati ai pubblici poteri. — II: Partecipazione del sindacato alla funzione giurisdizionale. — III: Partecipazione del sindacato alla funzione legislativa. — IV: Partecipazione del sindacato alla funzione amministrativa. — *Indice degli Autori.*

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

Recentissima:

CECILIA ASSANTI - GIUSEPPE PERA

COMMENTO ALLO STATUTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

1972. In 8°, di pagg. VIII-450

[01-3736]

L. 6.500

INDICE. - I: Della libertà e dignità del lavoratore. — II: Della libertà sindacale. — III: Dell'attività sindacale. — IV: Disposizioni varie e geniali. — V: Norme sul collocamento. — VI: Disposizioni finali e penali.

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI



YANNIS GAITIS

Nato ad Atene nel 1923. Accademia di Belle Arti di Atene. Risiede a Parigi dal 1954.

Nella presentazione di una « personale » del pittore, Denis Schnelder scrive:

Ci si chiede perché Gaitis, che per anni si è servito di un linguaggio pittorico tutto basato sull'immediatezza, dove il pennello doveva far presto per reggere il passo della sua furia di raccontare, abbia scelto una forma espressiva così meditata, così laboriosa, ottenendo un risultato statico dove solo i motivi geometrici colorati creano un senso di movimento visivo. Mi pare che sia un bisogno di maggiore partecipazione fra spettatore ed opera, aumentando così la forza espressiva della narrazione.

Prima i personaggi facevano parte di un mondo limitato dalla superficie della tela, che noi potevamo osservare dal di fuori, con un certo distacco. Ora, hanno invaso il nostro spazio tridimensionale, aggredendoci con la loro policromia, mostrando un'efficacia degna delle forme più lancinanti della pubblicità contemporanea. Non vi è via di scampo per noi, siamo coinvolti nella loro presenza. Per meglio situare la personalità artistica di Gaitis può essere utile confrontare le sue opere con le composizioni di Mario Ceroli, realizzate nella stessa materia. I profili in legno di Ceroli sono i nostri profili, e se formano folla, si tratta di una massa umana conscia ed attiva; si sente che Ceroli è sensibile soprattutto agli aspetti positivi del numero: la solidarietà, la forza collettiva. Per Gaitis — lo si avverte chiaramente dai suoi grotteschi burattini senza fili, pronti ad essere manovrati da qualche « deus ex machina » — l'avvento della massa coincide con l'annientamento dell'individuo. Alla presenza delle sue creature dapprima sorridiamo ma poi, percepiamo un senso di inquietudine: non vorremmo rispecchiarci in loro.

Mostre personali - 1944, '45, '46, '47: Galleria Parnassos, Atene — 1954: Galleria Kendrikon, Atene — 1957: Galerie Diderot, Parigi — 1958: Galerie Droulez, Reims — 1959: Galleria « Il Grifo », Torino — Galleria Zygos, Atene — Galleria « Numero », Firenze — 1960: Galerie Le Pertulan, Le Havre — 1961: Galerie Diderot, Parigi — Galleria « Nees Morphes », Atene — 1962: Galerie Saint Germain, Parigi — 1964: Galerie « A », Parigi — Galleria Merlin, Atene — 1965: Galleria Schnelder, Roma — Galleria Relevo, Rio de Janeiro — 1966: Galerie « A », Parigi — Galleria Hilton, Atene — 1967: Galleria Merlin, Atene — Galerie « T », Harlem — Galleria Relevo, Rio de Janeiro — 1968: Galleria Schnelder, Roma — Galleria « Il Trahetto », Venezia — 1969: Galleria « Il Salotto », Como — Galleria de « Il Giorno », Milano — « New Gallery », Atene — Goethe Institut, Atene — 1970: Galleria Schnelder, Roma — 1970: Hilton Art Gallery (Chypre) — 1971: Arts/Contacts (Paris) — 1972: Galerie Desmos (Atene, Grecia).

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

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

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.

N. 4 - LUGLIO-AGOSTO 1972 - Articolo, Enzo Bartocci, *A proposito di contrattazione aziendale*; Dibattito, Gino Martinolli, *Organizzazione scientifica e gioia del lavoro*; Saggio, G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier, *La contrattazione collettiva in Francia* (III); Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella Comunità Europea*; Recensioni e schede, *La lotta di classe; Industria e potere politico in una provincia meridionale*; *Le classi sociali nelle società agrarie, conflitti e contraddizioni nei paesi del terzo mondo*; Osservatorio.