

economia & lavoro

Anno VIII (nuova serie) Gennaio-Febbraio 1974 N. 1

L. CAZZOLA

*Esperienza consiliare e strategia
sindacale*

.. ZANDANO

Dove va l'economia italiana?

.. BUTERA

*Mutamento dell'organizzazione del
lavoro ed egemonia*

RELAZIONI CONTRATTUALI
IN ITALIA

RELAZIONI CONTRATTUALI
IN EUROPA

RECENSIONI E SCHEDE

DOCUMENTAZIONE

Oggi ed il domani dell'energia



economia & lavoro

bimestrale di politica sociale
e relazioni industriali

anno VIII (nuova serie)

gennaio-febbraio 1974

n. 1

sommario

ARTICOLO

- Giuliano Cazzola: *Esperienza consiliare e strategia sindacale* 1

DIBATTITO

- Gianni Zandano: *Dove va l'economia italiana?* 17

SAGGIO

- Federico Butera: *Mutamento dell'organizzazione del lavoro ed egemonia* 39

- LE RELAZIONI CONTRATTUALI IN ITALIA 81

- LE RELAZIONI CONTRATTUALI IN EUROPA 107

- RECENSIONI E SCHEDE 121

- DOCUMENTAZIONE: *L'oggi ed il domani dell'energia* 131



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLE

Giuliano Cazzola: *Expérience des conseils syndicaux d'entreprise de zone et stratégie syndicale*

1

L'auteur commence par une évaluation quantitative et qualitative de l'expérience des conseils syndicaux d'entreprise et de zone et découvre dans l'absence d'une stratégie accomplie pour l'unité syndicale, dans le développement raté des luttes sociales et dans la chute du débat sur le renouvellement et la démocratie syndicale les causes fondamentales de l'impasse dans le quel ces structures se trouvent.

Cet examen est aussi l'occasion pour des considérations sur le rôle et les tâches du Syndicat dans la phase actuelle et sur sa possibilité de participer à la modification du tableau politique général, en considération aussi de plus récentes positions du gouvernement, des partis politiques et, en particulier, du P.C.I.

DEBAT

Gianni Zandano: *Où va-t-elle l'économie italienne?*

17

L'auteur examine l'histoire de l'économie italienne de l'après-guerre jusqu'à aujourd'hui et aboutit à la conclusion que la raison principale du blocage du mécanisme de développement se relie à l'approfondissement de l'écartement entre consommations collectives. Les effets de l'inflation et de la récession, qui depuis 1969 minent l'économie italienne, deviennent plus dangereux à cause de la classe ouvrière qui est obligée à demander sans cesse des améliorations économiques individuelles pour compenser le manque d'infrastructures et services sociaux efficaces. La solution de cette crise est la politique des réformes, jointe à des profondes changements dans l'attitude du gouvernement, des syndicaux et des mêmes partis politiques.

ESSAI

Federico Butera: *Changement de l'organisation du travail et hégémonie*

39

L'auteur affirme qu'il existe en Italie un profond gap entre organisation du travail (en crise à cause des luttes ouvrières pour la qualification professionnelle et la conquête de pouvoirs et libertés plus étendus) et les nouveaux systèmes d'organisation du travail. Ces systèmes, en effet, comme il arrive ailleurs, se proposent principalement d'adapter l'organisation du travail surtout aux nouvelles caractéristiques commerciales, technologiques et sociales de l'entreprise et seulement en partie se préoccupent d'améliorer le milieu de travail.

L'auteur analyse les changements de l'organisation du travail et propose ensuite une méthode d'étude et d'intervention qui est fondée sur la division sociale et technique du travail. Le but de l'auteur est de montrer les rapports entre procès de satisfaction des besoins et développement des forces productives. Le résultat est une comparaison entre les lignes directrices politiques et socio-psychologiques du problème de l'organisation du travail. La conclusion de l'auteur est que l'organisation du travail n'est pas un simple problème de modernisation de la gestion des entreprises ou bien une revendication syndicale, mais la base pour édifier une nouvelle culture capable de déterminer des changements radicaux des rapports politiques dans la société.

RELATIONS INDUSTRIELLES

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

81

Relations contractuelles en Europe (par M. Sepi)

107

RECENSIONS

121

summary

ARTICLE

- Giuliano Cazzola: *Experience of factory and quarter councils and trade-union strategy* 1

The author starts with a quantitative and qualitative evaluation of the experience of factory and quarter councils, and finds out in the lack of an accomplished strategy for trade-union, in the unsuccessful development of social struggles and in the end of the debate on renewal and trade-union democracy, the fundamental reasons of the impasse of these structures. The above examination is also an opportunity for some considerations on the rôle and the tasks of trade-union in this moment and on its possibility to modify the general political situation, also in consideration of the most recent positions of government, of political parties and, particularly, of P.C.I.

DEBATE

- Gianni Zandano: *Where is Italian economy going?* 17

The writer examines the history of Italian economy from the second post-war period till to-day and comes to the conclusion that the stop of economic development is connected with the increase of the spread among collective consumptions. The results of inflation and recession, that mine the Italian economy, from 1969, become more dangerous for the working-class is obliged to ask for uninterrupted economical individual ameliorations to compensate the lack of infrastructures and effective social services. The solution of this crisis is, according to the author, the politics of reforms, joint to deep changes of the attitude of government, of entrepreneurs, of trade-union and of the same political parties.

ESSAY

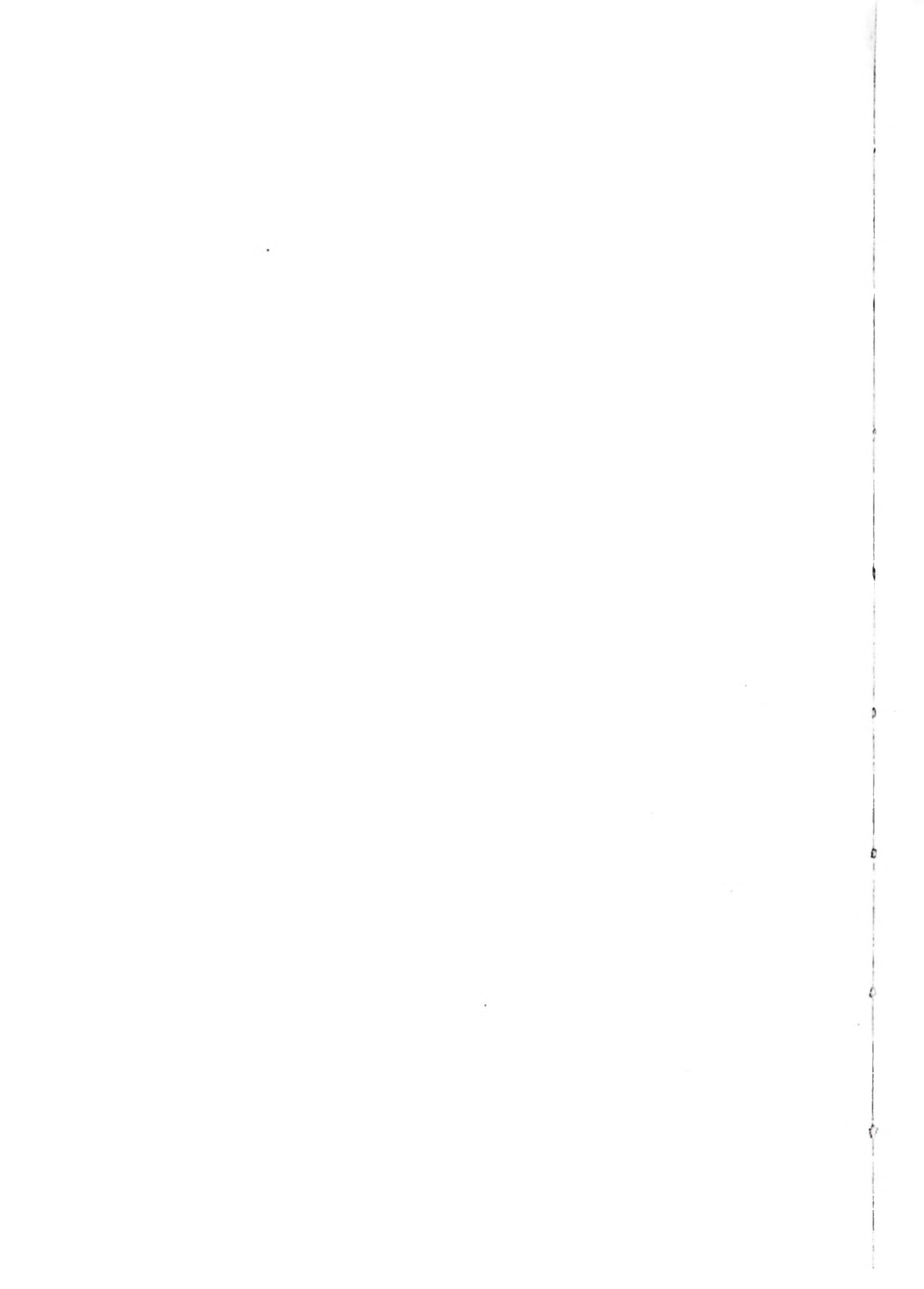
- Federico Butera: *Change of work organization and hegemony* 39

The author states that there is in Italy a deep gap between work organization (that is passing through a crisis in consequence of working-class struggles for professional qualification and conquest of wider powers and freedoms) and work organization's new systems. In fact, these new systems, how it already happens in many countries, are determined to adapt work organization above all to new commercial, technological and social patterns of business and only secondarily are worried to improve work place. The writer analyses the actual changes of work organization, then proposes a new method of study and intervention that is founded on social and technical division of work. The purpose is to stress the connections between process of needs' satisfaction and development of productive strength. The result is a comparison between political and socio-psychological statement of the problem of work organization. The author concludes that work organization is not a simple problem to modernize the management of business or a trade-union vindication, but the basis to build up a new culture, fit to determine radical changes of political relations in the society.

INDUSTRIAL RELATIONS

- Contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 81
Contractual relations in Europe (by M. Sepi) 107

- BOOKS 121





esperienza consiliare e strategia sindacale

1. Alcuni anni orsono « Economia e lavoro », con un saggio di Ettore Masucci, affrontò il problema dei delegati e dei Consigli di fabbrica. Si trattava allora di una esperienza agli inizi fortemente appoggiata da consistenti avanguardie e contrastata risolutamente da larga parte del movimento sindacale; una esperienza tuttavia che ha registrato una crescita imponente e che nel giro di pochi anni si è imposta nelle più diverse realtà e che ha avuto sanzione ufficiale negli ultimi Congressi Confederali. Basti citare, sul piano quantitativo, i dati che Salvarani e Bonifazi riportano, in proposito, in un loro recente studio sulla materia (*Le nuove strutture del sindacato*, Milano, 1973, p. 74 ss.). Tali dati, relativi a 19.720 aziende per un totale di 2.576.709 dipendenti, dei settori manifatturiero, agricolo, commerciale, edile e servizi, evidenziano la costituzione di ben 9.813 consigli di fabbrica e l'esistenza di 97.171 delegati, con un conseguente rapporto di un delegato ogni ventisei lavoratori.

In realtà, possiamo ritenere che anche tali dati di per sè significativi, siano incompleti o per lo meno si riferiscono ad un censimento compiuto alla fine del 1971. A quell'epoca risalgono infatti i dati relativi alla categoria dei metalmeccanici riportati nel volume di Salvarani e Bonifazi (30.943 delegati, 2.556 consigli di fabbrica per un totale di 891.465 lavoratori interessati). In questa categoria infatti, alla fine del 1972, esistevano ben 4.291 cdf, 42.886 delegati per un totale di 1.055.592 lavoratori interessati (confr. *Esperienze e Orientamenti FIOM-CGIL*, giugno 1973, p. 78 ss.).

La crescita e lo sviluppo di queste nuove strutture di base ha comportato il declino delle tradizionali forme di rappresentanza aziendale del Sindacato, prime fra tutte la Commissione Interna. È la stessa Confindustria ad ammettere che « il superamento delle C.I. è un dato generalizzato che interessa tutti i settori industriali

e tutte le dimensioni aziendali ». (*Le rappresentanze dei lavoratori in fabbrica*, a cura della Direzione Centrale per i rapporti sindacali della Confindustria, Roma, ottobre 1973, p. 38).

Analoga sorte hanno seguito le c.d. sezioni sindacali aziendali che pure avevano avuto un riconoscimento formale dallo Statuto dei diritti dei lavoratori; può valere in proposito un'altra citazione confindustriale: « nella maggior parte dei casi le RSA rappresentano lo schema istituzionale dietro il quale si consolidano formazioni rappresentative del personale che si richiamano, più o meno ampiamente, agli schemi strutturali propri del Consiglio di Fabbrica » (*ibidem*, p. 40). In questi anni quindi, sul piano politico ed istituzionale, è radicalmente mutato il sistema delle rappresentanze dei lavoratori in azienda; le nuove strutture si sono cimentate nella direzione di un movimento rivendicativo difficile e complesso, ma estremamente qualificato, portatore di importanti conquiste che non è demagogia definire storiche. E non c'è dubbio che larga parte del grande prestigio e potere conquistato dal Sindacato nella società, ha le sue radici in questo suo nuovo modo di essere nella fabbrica, nel posto di lavoro, nella saldatura permanente che ha saputo costruire tra organizzazione e movimento, anche sul piano delle strutture.

E a questo punto c'è una prima « verità storica » da stabilire, anche rispetto ad una polemica in atto agli inizi della esperienza dei Consigli. Questi risultati sono stati possibili solo attraverso un impegno e una battaglia politica dei gruppi dirigenti del Sindacato, delle forze di avanguardia del movimento sindacale organizzato, che hanno recepito, esteso, diretto le istanze profonde di rinnovamento provenienti dalla base alla fine degli anni sessanta; questi risultati sono stati possibili soltanto assumendo i delegati ed i consigli di fabbrica come *la struttura portante del Sindacato nuovo ed unitario*, in polemica dura e decisa con quelle forze, anche interne del Sindacato, che tendevano a considerarli come autonoma espressione della classe in rapporto dialettico con il Sindacato.

Tale concezione, che talvolta riaffiora nei comportamenti pratici di qualche organizzazione periferica, è stata respinta non solo per la sua inadeguatezza ed il suo avventurismo, ma anche per il ruolo che affidava al Sindacato, nel suo complesso, relegandolo nello spazio angusto di una istituzione della classe operaia, esterna ed estra-

nea alla realtà della fabbrica, secondo alcuni, o, secondo altri collocandolo come una non meglio definita « organizzazione di avanguardia » portatrice della giusta linea politica, della proposta con cui conquistare l'egemonia sulla classe, realizzando la sintesi delle diverse posizioni espresse.

Ed era proprio quest'ultima concezione la più velleitaria e pericolosa di tutte, in primo luogo perché dava verniciatura teorica ad errori e a difficoltà di direzione politica, ma soprattutto perché negava la capacità del gruppo omogeneo, dei delegati, del Consiglio, di essere istanza dirigente per tutto il movimento e di sapere confrontare le proprie rivendicazioni con la linea e gli interessi più generali e di essere collegato alle politiche e agli obiettivi della classe; in una parola di essere in grado di compiere autonomamente quella operazione di sintesi in cui consiste la direzione politica.

Tralasciando ogni polemica sul dibattito delle « origini » e venendo ai problemi del momento attuale, non possiamo ignorare il grosso contraccolpo subito dalle nuove strutture di base dalla mancata realizzazione dell'unità sindacale. È vero, l'ondata di riflusso che ha investito il processo unitario, alla fine del 1972 e nei primi mesi del 1973, avrebbe avuto effetti ancor più disastrosi se non si fosse infranta contro il retroterra ampio e fortificato dei consigli di fabbrica e se di qui non fosse ripartita la controffensiva delle forze unitarie fino alla riscossa dei Congressi Confederali. È vero anche che il gruppo dirigenti della CGIL ha dovuto rimangiarsi il « topolino » che aveva partorito nei temi per l'VIII Congresso in merito ad alcune ipotesi « garantiste » per la elezione dei consigli di fabbrica (1/5 dei delegati da eleggere nella assemblea dei lavoratori iscritti con successiva ratifica dell'assemblea generale); come è vero che una analoga ipotesi di regolamentazione avanzata alla recente Conferenza delle strutture di base della UIL ha provocato una crisi della organizzazione che ha portato alle dimissioni della Segreteria Confederale e che tale crisi è stata successivamente superata sulla base di un documento che può essere un valido punto di riferimento per tutto il movimento sindacale. Ogni ipotesi di « normalizzazione » stenta dunque a passare e ciò è dimostrato anche dalle difficoltà che le Confederazioni incontrano nel dar corso all'impegno contenuto nel Patto Federativo di arrivare ad una definizione concordata delle nuove strutture di base.

Non possiamo tuttavia ignorare che anche i delegati e i consigli di fabbrica risentono della situazione generale, della incertezza e delle ambiguità della linea politica che il movimento sindacale porta avanti in questo momento, della situazione di stallo in cui versa il processo unitario. E poiché nel movimento operaio non esistono, né possono esistere, isole, oggi sono forti i rischi di una trasformazione, nei fatti ancor prima che nelle norme, dei consigli di fabbrica, di una profonda modifica del loro ruolo, se il Sindacato, nel suo insieme, non ha la capacità e la volontà di rilanciare, concretamente e con impegni politici precisi, una strategia complessiva che poggi sulla costruzione entro tempi brevi dell'unità sindacale.

In caso contrario, nessuno si illuda di « fare da sé ». L'abbraccio mortale tra Sindacato e Consigli che ha presieduto alla nascita delle nuove strutture continuerà a dispiegare i suoi effetti; al Sindacato verrà meno la spinta di rinnovamento e all'unità rappresentata dai Consigli, mentre questi ultimi si atteggeranno alla nuova realtà del movimento sindacale italiano divenendo l'espressione di base del Patto Federativo, e cioè il consolidamento quasi istituzionalizzato dell'unità d'azione tra componenti diverse e che tali hanno deciso di restare.

Qualcuno forse potrà anche credere che da una siffatta situazione discendono tutti i vantaggi dell'unità senza averne gli svantaggi. Ma si tratterebbe di un calcolo miope, perché le grandi operazioni politiche destinate a cambiare i termini della dialettica e dei rapporti di forza tra le classi in un Paese non si costruiscono e soprattutto non si realizzano senza mettere in moto energie, passioni, confronto di esperienze, idee, senza compiere cioè quel mutamento radicale del quadro politico che solo l'unità sindacale può determinare.

2. Nella attuale fase si parla spesso di « crisi » dei consigli di fabbrica e se ne cercano le ragioni da parte delle varie componenti del movimento sulla base sovente dei modelli che ciascuno ha in testa. E se da un lato si intende risalire ad una pretesa autonomia operaia sacrificata secondo una astratta ed inaccettabile contrapposizione tra base e vertice, dall'altro si tende a deformare ancora di più la realtà accusando i consigli di fabbrica di subire

troppo le spinte particolaristiche, di rivendicare tutto e il suo contrario, di operare in questo modo allo svuotamento, dall'interno, di una armonica politica sindacale per le riforme. E naturalmente le soluzioni che si prospettano per questi problemi sono rispettivamente il tentativo di rilancio del Consiglio come espressione autonoma di una mitica volontà operaia, oppure una regolamentazione vincolante delle strutture di base che le trasformi o in una appendice di rinate sezioni sindacali o in un diverso tipo di Commissione Interna.

Ma al di là di queste posizioni estremistiche, per altro minoritarie, presenti nel movimento sindacale, è aperta, in questa fase, un ampio dibattito sul ruolo e la funzione delle strutture di base che si inserisce inevitabilmente nello sforzo in atto per generalizzare e consolidare ulteriormente tali strutture e che non può prescindere anche da alcuni elementi di crisi e di imbarazzo esistenti e derivanti dalla complessità della situazione più generale.

In linea di massima ci sembra di dover sottolineare alcuni aspetti. In primo luogo l'accentuazione degli elementi di mediazione politica, che si riscontra in questa fase del dibattito sindacale, si ripercuote inevitabilmente anche all'interno del consiglio di fabbrica e nella formazione del suo gruppo dirigente; ciò mette in atto alcune spinte centripete verso l'Esecutivo che diventa il punto centrale di riferimento e di definizione della linea. In questo modo il Consiglio tende a trasformarsi in un organismo di ratifica, l'assemblea diviene uno strumento di informazione ed il delegato assume la veste di « propagandista » della linea nei confronti del gruppo omogeneo che lo ha espresso. Tutto ciò provoca inevitabilmente una caduta della tensione politica e del rinnovamento, della ricerca e del dibattito.

Tale situazione è aggravata dall'isolamento in cui rischiano di trovarsi i consigli di fabbrica rispetto alla tematica più generale del Sindacato. Isolamento che deriva dal mancato decollo dell'articolazione della lotta per le riforme (intesa come capacità del Sindacato di investire tutte le controparti reali, non solo il governo centrale, ma anche i pubblici poteri a livello locale, anche il padronato, su obiettivi concreti costruiti con la più ampia partecipazione e verifica di tutte le forze interessate) e dai ritardi nella costru-

zione di strutture, a livello di zona omogenea, idonee per sostenere questo tipo di scontro: i consigli di zona.¹

Solo attraverso queste strutture, giustamente definite « la cerniera che manca », è possibile infatti dare respiro politico all'azione dei consigli di fabbrica impegnandoli nella direzione complessiva del Sindacato operando nel contempo per la continuità del rinnovamento ed intrecciando il momento essenziale della direzione orizzontale del Sindacato con l'espressione della realtà di base, senza intermediazioni e senza astratte divisioni dei compiti.

È su questo terreno che si giocano oggi le prospettive di una più efficace iniziativa sindacale sul piano del coordinamento delle politiche rivendicative, dello sviluppo delle lotte sociali, del rilancio dell'unità; altrimenti ci troviamo di fronte ad un discorso incompiuto che per la dura logica dei fatti politici si ritorce su se stesso, e lascia da un lato le categorie prigioniere della politica rivendicativa a livello d'azienda, dall'altro, le strutture orizzontali a sbandierare programmi e documenti per una politica di riforme, senza peraltro trovare una reale saldatura e coerenza tra questi momenti, entrambi necessari e determinanti. Allo stesso modo, il ricco tessuto unitario delle strutture di base tende a venire strangolato nel vertice della piramide, costituito dagli organismi paritetici del Patto Federativo, ai vari livelli in cui si esprime. A questi problemi, sommariamente enunciati, non si può dare soltanto una risposta organizzativa; occorre vincere una battaglia politica, rilanciando il processo unitario sulla base dell'unica strategia realistica e possibile, quella che in fondo è uscita nelle risoluzioni dei Congressi Confederali.

Si tratta cioè di affidare lo sbocco dell'unità organica alla moltiplicazione e alla generalizzazione di esperienze unitarie di base, a livello di fabbrica e di zona, alla realizzazione cioè di pezzi reali di unità, vivi ed operanti, anche nella fase transitoria, pur con tutte le contraddizioni che continueranno a permanere. Pezzi di unità costruiti nell'ambito di una strategia generale e di una direzione po-

¹ Alla fine del 1972 erano costituiti soltanto 58 Consigli di Zona orizzontali (cioè intercategoriale). I metalmeccanici avevano 187 Consigli di Zona categoriale. Nel 1973 si ha ragione di ritenere che, nonostante alcuni progressi, non si sia compiuto il salto qualitativo necessario.

litica capace di costruire sintesi a livelli di volta in volta più avanzati, di incidere, in termini unitari, sulle strutture, nei momenti di formazione delle decisioni e della individuazione dei gruppi dirigenti; capace, in una parola di allargare costantemente il tessuto unitario.

Questa strategia comporta la piena valorizzazione delle esperienze più avanzate, che possono essere assunte come un punto intermedio di arrivo per realtà più arretrate, mai però come uno dei termini della mediazione; esperienze che devono permeare e cambiare le stesse strutture del Patto Federativo, collegandole organicamente ai consigli di fabbrica e di zona e rendendole sempre più un organismo unitario e non la sede di confronto di tre organizzazioni. Per queste ragioni è inaccettabile una regolamentazione delle strutture consiliari che rappresenti un « processo a contrariis » e cioè la riproposizione a quel livello di una certa logica paritetica e garantista del Patto. La presenza reale nei consigli di tutte le componenti che concorrono a formare il processo unitario deve essere affidata al dibattito politico con i lavoratori, alla consapevolezza di massa che tale obiettivo corrisponde all'esigenze di gestione di un movimento complesso e articolato come il nostro e che è raggiungibile con lo strumento della democrazia. Il gruppo omogeneo nell'eleggere con la scheda bianca il suo delegato deve capire che il migliore è anche chi realizza un momento unitario, deve acquisire la capacità di fare mediazioni politiche, operare sintesi, dare una risposta politica ad un problema reale. Questo è l'unico modo per assicurare, insieme alla più ampia democrazia e partecipazione, (che è innanzitutto consapevolezza) una effettiva convivenza di forze diverse nel Sindacato unitario di domani, cominciando ad introdurre, già oggi, un nuovo costume.

Una strada diversa non farebbe che perpetuare una forma di organizzazione che già abbiamo conosciuto, le federazioni di correnti o, *mutatis mutandis*, la federazione di organizzazioni, con la inevitabile tendenza ad esaurire al loro interno il dibattito e a confrontare posizioni definite con altre posizioni definite.

Queste ultime considerazioni si ricollegano ad un'altra delle caratteristiche di questa fase e delle ragioni della « crisi » delle strutture consiliari, e cioè il grande spazio che hanno recuperato le componenti storiche del movimento sindacale. In tale dato, si badi

bene, ci sono anche elementi positivi che fanno giustizia di eccessive semplificazioni della realtà e di pericolose sottovalutazioni del retroterra e del quadro politico di riferimento, che avevano caratterizzato l'azione di certe forze negli ultimi anni. Meno positivo è invece il fatto che tale recupero avviene in termini tradizionali; si assiste cioè ad un grosso rilancio delle correnti, all'abbandono, anche nel dibattito, delle tematiche del rinnovamento, all'intervento dei partiti nella determinazione delle politiche sindacali, non attraverso il confronto diretto con il Sindacato in quanto tale, ma attraverso l'influenza diretta per il tramite dei militanti sindacali iscritti ai Partiti (riunioni di delegati, di dirigenti ai vari livelli, ecc.).

Questi fatti non si evitano invocando l'autonomia del Sindacato o predisponendo regole di incompatibilità ancora più ampie. Si tratta invece di rafforzare la dialettica e l'elaborazione all'interno del Sindacato, precisando ancora meglio i contenuti e le strategie, dando in questo modo una copertura politica più solida alle strutture e ai militanti sindacali, per fare in modo che le posizioni del sindacato, anche se costruite con una difficile azione di sintesi, divengano sempre più un punto di riferimento per la stessa dialettica interna dei partiti.

I grandi partiti di massa, ed in particolar modo i partiti operai, non possono essere considerati come realtà esterne ed estranee alle tematiche del movimento sindacale; come realtà che sviluppino le loro posizioni e le loro scelte tattiche e strategiche, sulla base di considerazioni determinatesi soltanto all'interno della logica del partito. Tali posizioni si costruiscono e si formano in relazione anche alla dialettica delle forze sociali, al livello dello scontro di classe e dei rapporti di potere in atto, alle prospettive che si aprono, al grado di consapevolezza delle grandi masse.

Si aprono quindi, proprio per la forza e il prestigio del movimento sindacale, spazi nuovi di iniziativa politica in una battaglia per la trasformazione della società giunta oggi ad un momento decisivo. Il militante sindacale può contribuire a modificare il quadro politico non solo attraverso le idee che esprime all'interno del partito, non solo attraverso l'apparato che reca alla definizione della linea del partito a cui è iscritto, ma anche attraverso le posizioni che contribuisce a determinare nel sindacato e le conseguenti ripercussioni che si hanno nel contesto più generale di cui lo stesso

partito deve tenere conto. Certamente, si tratta di realizzare un equilibrio complesso e delicato, scevro da suggestioni pansindacaliste, ma all'altezza della dimensione effettiva dei problemi. Ci sono anche dei rischi. Ma dobbiamo essere consapevoli che il rischio piú grande che il movimento operaio corre oggi è quello di riscoprire le « cinghie di trasmissione » nell'aspetto piú negativo, quello cioè di far passare sotto il discorso del primato della politica, il primato del Partito inteso come momento unificante di un complesso di articolazioni sociali, alla cui logica tutto viene subordinato.

Limitarsi soltanto ad una dialettica di forze politiche diverse, ognuna espressione di un mondo compiuto, pur nei differenti momenti organizzativi che la contraddistinguono, impoverisce il potenziale di lotta per la trasformazione della società e lo schieramento disponibile, congela i rapporti di forza e tende a cristallizzare gli interlocutori.

3. Il Sindacato oggi può essere quindi un importante interlocutore dei Partiti e delle altre forze sociali; questo fatto determina inevitabilmente una maggiore assunzione di responsabilità del sindacato nei confronti del quadro politico. Certamente, il Sindacato valuta i programmi, le realizzazioni dei Governi e non le alleanze o le formule su cui poggiano, ma non può sfuggire all'esigenza sempre piú pressante di contribuire a determinare sbocchi politici, sempre piú avanzati, al livello della società in coerenza con i nuovi equilibri di potere che la sua azione produce sul posto di lavoro. In questo non c'è niente di strumentale, ma soltanto l'esigenza di assicurare una evoluzione della società nel suo complesso, una modifica dei rapporti di forza tra le classi, in grado di dare respiro alla sua iniziativa e alle sue conquiste.

Anzi, l'esperienza di questi ultimi anni insegna che l'accentuarsi della pressione sindacale in fabbrica, la crescita del potere dei lavoratori, quando non si traduce nello spostamento in avanti dei rapporti di forza e nell'allargamento del tessuto democratico — che può derivare soltanto da una politica che schieri intorno ai valori della classe operaia il piú vasto arco di forze possibile — possono determinare pericolose involuzioni a livello di società, tentativi di creare coalizioni di interessi alternativi, blocchi d'ordine, ecc.

Gli anni che vanno dall'autunno caldo al Governo Andreotti-Maglodi sono una chiara testimonianza di come il movimento operaio, nel suo insieme, non sia riuscito ad utilizzare in termini politici l'enorme potenziale di lotta espresso dalla classe operaia e dal Sindacato. Tuttavia il disegno di imporre una drastica svolta a destra si è infranto contro le lotte del 1972 e del 1973 e si è riusciti a porre le basi per un diverso indirizzo nella politica del Paese.

Questo diverso indirizzo stenta tuttavia a realizzarsi, per la difficoltà della situazione economica e per i profondi contrasti esistenti nella coalizione governativa. Il Sindacato, che ha giocato un ruolo non secondario nella caduta del Governo Andreotti, isolando al suo interno le stesse forze che avevano assecondato tale disegno, che ha appoggiato, nei fatti, la ricostruzione del Centro-sinistra, corre oggi il rischio di restare prigioniero dell'immobilismo governativo, del ricatto di una crisi senza prospettive in cui potrebbe essere rilanciato il disegno delle forze di destra. Non c'è dubbio che il sindacato esercita un peso politico notevole e che negli ultimi mesi si è sviluppato anche un movimento di lotta; d'altro canto nessuno è tanto folle da invocare la lotta come unico mezzo per risolvere i problemi, o il dispiegarsi di un movimento qualsiasi come toccasana per tutti i mali dell'attuale situazione. Nessuno può ignorare il quadro politico di riferimento della stessa iniziativa sindacale, né un movimento sindacale forte può trascurare i riflessi e le ripercussioni più generali della sua azione. I margini dunque sono abbastanza ristretti, ma è nell'ambito di questi margini che occorre muoversi per evitare, da un lato, che l'eventuale crollo della compagine governativa e della sua politica coinvolga, nei fatti, anche il Sindacato e il suo rapporto con le masse, dopo mesi di immobilismo, dall'altro, occorre contribuire a fare evolvere in senso positivo l'attuale situazione politica per assestarla a livelli più avanzati.

In questo modo il Sindacato può giocare un suo ruolo autonomo, all'interno ed insieme al movimento operaio italiano. E qui il discorso si sposta inevitabilmente sul fatto più rilevante che abbia interessato la scena politica italiana negli ultimi tempi: la proposta del « compromesso storico » avanzato dal P.C.I.

Nel merito molte cose sono state dette, a proposito e a sproposito. Noi non vogliamo accrescere la schiera di quei facili critici che agitano formulette quali il timore della c.d. repubblica conci-

liare, o che attaccano da sinistra la proposta del compromesso storico, pur condividendo o tollerando responsabilità di governo, anche se indiretta. Riconosciamo che non si tratta di una novità, ma dell'ultimo atto in ordine di tempo di una linea politica lungamente perseguita dalla maggioranza di quel partito, che vede oggi la possibilità di imprimere una svolta nella direzione del Paese, di contribuire con il suo peso ed il suo prestigio a risolvere la grave crisi in cui il Paese versa.

Il problema vero però risiede nel come preparare questa svolta, nel come realizzare il « compromesso » tra le grandi componenti storiche, nel come mettere in moto un diverso meccanismo di sviluppo nel momento in cui si evidenzia sempre più la crisi di quello vecchio.

Si tratta cioè di sapere se il compromesso si realizza con la Democrazia cristiana, per quello che oggi esprime, e quindi con gli interessi e le forze che sostengono il suo gruppo dirigente e la linea politica che esso porta avanti, sapendo che in questo caso i conti si debbono fare anche con il grande capitale, o meglio, con quel coacervo di interessi particolari, di posizioni di rendita egemonizzati dalla logica del grande capitale di cui la D.C. nelle sue forze di maggioranza è espressione.

Oppure, se le condizioni per una svolta si devono ricercare in una azione anche di più lungo periodo, che punti a costruire intorno ai grandi temi di democrazia, di rinnovamento e di sviluppo di cui la classe operaia è portatrice, un blocco alternativo di forze sociali capace di modificare gli orientamenti del Partito di maggioranza relativa, spostandone gli equilibri interni su di un'asse democratica e popolare in larga misura presente, anche se oggi subordinata. Questa non è l'alternativa velleitaria del c.d. 51%, ma il suo esatto contrario. Si tratta cioè di conquistare ad una linea diversa larghe masse popolari, di ceti medi, di tecnici, di contadini e di piccoli operatori economici di realizzare in questo modo una svolta nella società a cui far corrispondere logiche conseguenze anche sul piano politico. Questa linea si costruisce innanzitutto attraverso la saldatura tra Nord e Sud, tra classe operaia, contadini e disoccupati come intelaiatura di più vaste alleanze e come premessa di nuove convenienze e schieramenti.

È questa esigenza prioritaria, che non esclude ma valorizza la

necessaria mediazione politica, emerge anche da una riflessione attenta sui tragici avvenimenti cileni, che hanno giustamente trovato tanto risalto nel nostro dibattito politico. Il movimento sindacale deve affrontare con maggiore chiarezza nel pieno della sua autonomia, questa problematica, inserendosi con tutto il suo peso non come mediatore o strumento subordinato di questa o di quella politica, ma come protagonista che si assume in prima persona il compito di trasformare la società.

Ritorna quindi in primo piano la grande capacità di aggregazione che può avere l'iniziativa del sindacato per le lotte sociali ed i suoi strumenti organizzativi a livello di territorio. Il Consiglio di Zona può quindi divenire un primo elemento di una strategia, non istituzionale, delle alleanze, il terreno di confronto con le altre forze sociali e politiche, l'occasione per dare respiro, continuità ed estensione ad esperienze e ad iniziative che se non sono inserite in un disegno più generale, rischiano di disperdersi o di isolarsi.

Tali scelte non sono indolori, ma possono discendere soltanto da una volontà di muoversi in questa direzione. E questa volontà è ancora affidata ai risultati di una battaglia politica da tempo aperta nel movimento operaio.

GIULIANO CAZZOLA



dove va l'economia italiana?*

1. Premessa.

Nel quadro complesso e preoccupante presentato dall'economia italiana sul finire del 1973, l'opinione pubblica pone con sempre maggior insistenza agli uomini politici ed agli esperti tre domande fondamentali:

a) Perché si è inceppato il meccanismo di sviluppo economico italiano?

b) È lecito sperare che i provvedimenti adottati dal governo riescano a rallentare l'inflazione senza frenare la ripresa?

c) È realistico attendersi che tra sindacati, imprese e governo possa stabilirsi una sorta di dialogo costruttivo, in grado di assicurare al Paese una relativa pace sindacale, e di consentire all'economia italiana di riassumere il dinamismo mostrato in anni purtroppo assai lontani?

Nelle pagine che seguono tenteremo di abbozzare una risposta a ciascuno dei tre quesiti, anche se la risposta potrà essere soltanto parziale, senza alcuna pretesa di sistematicità e completezza.

2. *Caratteristiche strutturali dello sviluppo economico italiano del dopoguerra.*

2.1. *Quattro periodi.*

È relativamente più agevole rispondere alla prima domanda se si effettua una rapida carrellata storica sulla natura e le fasi del

* Pur non condividendo alcuni punti di vista dell'autore, in particolare quelli espressi nel paragrafo 4, pubblichiamo volentieri l'articolo del prof. Gianni Zandano per il contributo che esso può dare al dibattito sulla situazione economica italiana e sui suoi possibili sviluppi.

processo di sviluppo della nostra economia nel secondo dopoguerra.

Grosso modo, potremmo distinguere — piuttosto impressionisticamente — il periodo che intercorre tra la fine della seconda guerra mondiale ed i giorni nostri in quattro fasi:

- a) la fase che va dal dopoguerra fino al 1961-62;
- b) la crisi del 1963-64;
- c) la ripresa 1964-69;
- d) la situazione congiunturale iniziata con l'autunno caldo del 1969, e per certi versi non ancora superata.

Vediamo ora brevemente quali vicende economiche hanno contrassegnato ciascuno di questi quattro periodi.

2.2. Dal dopoguerra del 1961-62.

Che cosa spiega il lungo miracolo economico italiano? L'Italia era uscita dalla guerra con un reddito nazionale sceso nel '45 a meno della metà di quello del 1938, con una produzione industriale pari al 25% dei livelli d'anteguerra, con iperinflazione e disoccupazione di massa. Il problema non consisteva soltanto, come in Germania, nel controllare l'inflazione e riattivare le fabbriche. Di industrie, intese in senso europeo, non ne esistevano quasi più, dopo 20 anni di fascismo e di autarchia. Il problema italiano era quindi piuttosto simile a quello di molti paesi in via di sviluppo, caratterizzati da una insufficiente base industriale e risparmi inadeguati. Con una importante differenza: l'Italia, benché industrialmente arretrata, disponeva di una risorsa estremamente preziosa, una abbondante forza-lavoro in parte almeno altamente qualificata. È questo il punto di partenza del cosiddetto miracolo economico italiano. Il processo di sviluppo riecheggia — con ovvie differenze — il modello classico: si tratta infatti di un progressivo trasferimento di unità lavorative — in « offerta illimitata », come direbbe il Lewis — dal settore a bassa produttività (agricoltura) al settore ad alta produttività (industria), a salari in ascesa piuttosto lenta. Gli incrementi di produttività sono assai più rapidi degli incrementi salariali: negli anni cinquanta l'industria manifatturiera realizza aumenti di produttività dell'ordine del 10% all'anno contro aumenti salariali del 5% all'anno, con una continua caduta dei costi da

lavoro per unità di prodotto (del 22% tra il 1953 ed il 1960). Questo guadagno non passa ai consumatori (sotto forma di prezzi più bassi), ma è capitalizzato. La dilatazione della quota dei profitti stimola ulteriormente la formazione di capitale, che alimenta la nuova occupazione e relativa crescita economica: tale situazione consente elevatissimi tassi di investimento, pari al 24-25% del PNL! La spiegazione del « miracolo economico » è tutta qui: essa si riassume largamente nel rapido incremento della produttività, cui si è accompagnata una dinamica salariale meno intensa, ma sufficiente a mettere in moto un vivace processo di espansione dei nuovi consumi. È grazie a questi fattori decisivi che l'economia riesce a sopportare — ed a nascondere all'opinione pubblica — le deficienze del sistema: le rendite patologiche che si creano nel sistema distributivo, quelle connesse alla speculazione edilizia nelle grandi città, metà di molti immigrati dalle zone rurali e dal Mezzogiorno, e quelle connesse all'inefficienza di certi settori dell'apparato burocratico.

Il « miracolo » si rafforza anche per effetto di scelte politiche fondamentali, quale quella di liberalizzare l'economia e di inserirla nel più ampio mercato internazionale, partecipando alla creazione della Comunità Economica Europea. Secondo un recente studio, circa il 20% della crescita italiana del periodo 1950-62 è imputabile alle economie di scala rese possibili dall'espansione del mercato, in primo luogo quello d'esportazione.

Ma forse l'effetto principale dell'apertura all'esterno e dell'integrazione economica è la spinta all'ammodernamento dell'apparato produttivo. Una quota importante dello sviluppo economico italiano è spiegata dall'importazione di know-how, mediante la quale l'Italia ha potuto « recuperare » il suo notevole ritardo tecnologico. L'importazione della tecnologia straniera consente rapidi incrementi di produttività, permettendo anche di non esaurire troppo presto il « pool » di disoccupati. Ed in effetti l'ampio serbatoio di mano d'opera — connesso all'esistenza di larghe sacche di sottosviluppo — permette ai settori in rapida espansione di ottenere lavoro addizionale fino agli anni '60 senza difficoltà alcuna, cioè senza dover sottrarre la mano d'opera necessaria ad altri settori.

2.3. *La crisi del 1963-64.*

Questo ciclo di straordinario sviluppo a prezzi relativamente stabili finisce all'inizio degli anni '60. La disoccupazione comincia a diminuire molto più rapidamente, l'emigrazione netta declina, per la prima volta cominciano ad apparire scarsità di alcuni tipi di lavoro specializzato, si manifestano i primi fenomeni di « slittamento salariale », i sindacati si rafforzano. L'economia si avvicina ad una singolare forma di pieno impiego che è stata definita « parzialmente produttiva e precaria »; infatti, mentre permangono sacche di occupazione in settori improduttivi, mentre una notevole quota della forza-lavoro occupata in modo precario non ha qualificazione sufficiente perché possa considerarsi disponibile per l'industria, le imprese trovano difficoltà a reperire la mano d'opera necessaria all'espansione della produzione. Questi fenomeni pongono fine ad un processo di accumulazione fondato essenzialmente su una « il-limitata » offerta di lavoro: il modello classico di sviluppo non funziona più. Si è più vicini al pieno impiego, almeno settorialmente, ed il contenimento del tasso d'incremento salariale è sempre più difficile. Il mercato del lavoro del Nord — dove, per ragioni storiche, si trovano soddisfacenti infrastrutture tecniche e dove, di conseguenza, s'è concentrato lo sviluppo industriale — manifesta tensioni. Al notevole aumento delle retribuzioni nel settore pubblico si adegua immediatamente il settore privato: i salari industriali salgono tra il '62 ed il '63 al di là dei recuperi di produttività. Il « miracolo » italiano è praticamente finito. Ha luogo in questi anni una modifica effettiva della distribuzione del reddito a favore del fattore lavoro, come conseguenza non solo di aumenti salariali superiori agli incrementi della produttività, ma anche della presenza d'una aperta concorrenza internazionale che impedisce alle imprese di ricostruire i margini di profitto traslando sui consumatori i maggiori oneri. Minori profitti significano minori possibilità d'investimento, proprio quando i mutamenti descritti nel mercato del lavoro stimolano i processi di riorganizzazione e di ammodernamento. Gli investimenti sono ulteriormente ostacolati dalla stretta creditizia del 1963-64: di fronte alla inflazione da costi, la Banca d'Italia in un primo tempo sceglie di sostenere i nuovi livelli di reddito monetario nell'interesse dell'occupazione, ma in un se-

condo tempo il deterioramento dei conti con l'estero porta ad una stretta creditizia, verso la fine del '63, che in combinazione con misure fiscali deflazionistiche ai primi del '64 e il capovolgimento nelle aspettative degli uomini d'affari, ha come risultato la recessione del 1964. L'occupazione nel settore industriale declina di circa 200.000 unità.

2.4. La ripresa 1964-69.

Arriviamo così a quello che potremmo chiamare il « terzo tempo » della storia economica italiana del dopoguerra. La ripresa non è innescata dall'aumento della domanda interna per consumi, ma piuttosto da un boom delle esportazioni, che trascinano l'economia fuori dalle secche recessive, benché l'occupazione continui a cadere.

L'aumento nelle esportazioni è seguito da un recupero degli investimenti e del ritmo di crescita del PNL: nel triennio '66-'68 il prodotto nazionale in termini reali si accresce in media del 6%, a prezzi sostanzialmente stabili. Ma l'economia non riassume il dinamismo degli anni precedenti: nelle fabbriche permangono margini di capacità produttiva inutilizzata; la quota dell'investimento nel PNL declina (19%, contro il 24-25% del decennio precedente); l'occupazione industriale non cresce al tasso sufficiente per assorbire tutta la mano d'opera espulsa dall'agricoltura; infine, per una quota molto importante, l'espansione della domanda finale dipende dalla persistenza di un cospicuo surplus nella parte corrente della bilancia dei pagamenti. Si tratta di una modifica strutturale di notevole interesse, rispetto alla precedente fase di sviluppo. In questa fase, la struttura della bilancia dei pagamenti mostrava un deficit nelle partite correnti, finanziato da un afflusso netto di capitali (forniti in buona parte dagli USA): in altre parole, l'Italia riceveva risorse reali, come è logico attendersi da un paese che sta cercando di forzare il ritmo di sviluppo per risolvere numerosi problemi strutturali. Nel periodo successivo alla recessione 1963-1964, questo schema crolla: l'espansione economica italiana dipende in misura considerevole da un notevole avanzo di parte corrente, vale a dire da un *continuo trasferimento di risorse reali all'estero* (e, oltre tutto, verso paesi con un reddito pro-capite più

elevato di quello italiano). Il surplus di parte corrente è bilanciato da un deficit nel movimento di capitali, un conto che negli anni '60 è quasi sempre in rosso. Si ha così il paradosso di un paese povero che esporta nello stesso tempo mano d'opera e capitali.

Cominciano inoltre a delinearsi con maggior chiarezza, alla fine di questo periodo di espansione, i grossi problemi strutturali dell'economia italiana. L'Italia è ormai un paese totalmente diverso rispetto all'immediato dopoguerra: circa 5 milioni di persone hanno lasciato l'agricoltura per le attività extra-agricole, un travaso che non ha potuto attuarsi senza massicci spostamenti di popolazione: dalla campagna verso le città, e soprattutto dal Sud al Nord.

In particolare, per quanto riguarda lo sviluppo del Mezzogiorno, lo sforzo pur massiccio effettuato dallo Stato appare in gran parte vanificato dalla dispersione degli interventi e dall'enfasi sui sussidi diretti alle imprese, peraltro spesso insufficienti a modificare i calcoli di convenienza dell'imprenditore privato, i cui investimenti continuano ad effettuarsi al Nord.

Le migrazioni interne che scaturiscono da questa realtà esasperano la tendenza all'inurbamento, provocando scarti di ampiezza inusitata tra bisogni e mezzi di soddisfazione, soprattutto nel settore delle infrastrutture fisiche e sociali: case, scuole, sistema sanitario ed assistenziale, trasporti. Le conseguenze della mancata soluzione del problema del Mezzogiorno — in particolare quello di una più accurata programmazione degli insediamenti produttivi e di una più equa distribuzione territoriale delle occasioni di lavoro — si ripercuotono sulle grandi città del Nord, che vedono acuirsi le tensioni sociali. La subitaneità del processo di trasformazione impedisce di fronteggiare con tempestività le nuove domande, ma la responsabilità del perdurare dello squilibrio va imputato anche alle insufficienze delle strutture burocratiche che impediscono una moderna politica di budget. La spesa pubblica per gli investimenti è eccessivamente lenta, mentre crescono troppo rapidamente le spese correnti, quelle che si traducono cioè in miglioramenti retributivi dei dipendenti pubblici. Somme notevoli sono stanziare per le scuole, le case, gli ospedali, gli acquedotti, e così via. Ma solo in parte tali somme sono effettivamente spese. Proposte di riforme per la burocrazia, la sanità, la scuola, l'università vengono inesorabilmente insabbiate. I problemi fondamentali della società italiana,

che passa dalla condizione rurale a quella industriale, non vengono affrontati. Ciò contribuisce a creare un clima di tensione nelle città, soprattutto nel Nord sempre più congestionato, accentuando la divaricazione tra la rapida crescita industriale e l'inadeguatezza delle infrastrutture sociali. La scena è pronta per « l'autunno caldo » del 1969.

2.5. *Dal 1969 ad oggi.*

Tutti i nodi vengono al pettine nella 2ª metà del 1969, nel primo confronto « globale » tra sindacati e imprenditori, occasionato dal rinnovo del contratto di lavoro per i metalmeccanici. In questo confronto, la richiesta di livelli retributivi più elevati è senza dubbio una componente importante. Ma, per la prima volta, non è tutto: la disputa sindacale si svolge anche con insolito vigore sulle condizioni di lavoro (si protesta vigorosamente contro la « schiavitù della catena di montaggio »), la durata della settimana lavorativa, i « tempi », e così via. Inoltre, i sindacati si fanno interpreti delle esigenze insoddisfatte dei lavoratori: il problema della casa, dei trasporti, della scuola, dell'assistenza sanitaria.

Il confronto termina con un notevole successo dell'azione sindacale: nell'industria manifatturiera gli incrementi salariali, insieme con altri miglioramenti, oltrepassano nei primi tre mesi del 1970 il 23%; la settimana lavorativa è ridotta, e viene resa assai più rigida l'utilizzazione del fattore lavoro. Contemporaneamente all'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, i tassi di assenteismo si raddoppiano o triplicano. Il costo immediato per l'economia è di circa 38 milioni di giornate lavorative direttamente perdute durante gli scioperi (equivalenti all'1% del prodotto nazionale lordo). Ma il costo indiretto è assai più elevato: l'ampiezza degli aumenti dei costi di lavoro ne impedisce un trasferimento sui prezzi, di conseguenza i saggi di profitto crollano. La politica monetaria si fa piuttosto restrittiva, per evitare eccessivi aumenti di prezzi e la conseguente emarginazione dell'economia italiana dal mercato internazionale. Gli equilibri aziendali ne sono scossi, l'incentivo all'investimento diminuisce, e si assiste ad una drammatica caduta del saggio di aumento della produttività. La carenza di un quadro di certezza politica e il deterioramento della situazione dell'ordine

pubblico contribuiscono al degradamento dell'economia. Nel 1971 e nel 1972 questi disagi perdurano. Nonostante i forti aumenti salariali, le agitazioni all'interno delle imprese proseguono per l'articolazione aziendale dei contratti di lavoro (che riguardano soprattutto i tempi ed i modi di organizzazione del lavoro nelle fabbriche). Alle perdite di produzione che da queste agitazioni derivano, si aggiunge nel corso del 1971 il riflesso negativo della minore spinta propulsiva data dal calo dell'attività edilizia ed in generale del settore delle opere pubbliche. Tutto questo provoca una decelerazione dell'attività produttiva, una riduzione dei margini di disponibilità propria delle imprese, ed una analoga diminuzione degli investimenti. Alla caduta degli investimenti segue la flessione della domanda e dell'occupazione. Sotto il profilo occupazionale, anzi, gli effetti congiunturali si sommano a fatti strutturali: il processo protratto di espulsione di manodopera dal settore primario; l'orientamento del settore industriale verso strutture intensive di capitale piuttosto che di mano d'opera; il crearsi di vaste sacche di disoccupazione femminile e giovanile; il livello anormalmente basso di attività della forza-lavoro, globalmente considerata. Il quadro è reso particolarmente nero dal fatto che alla stagnazione si accompagna una lievitazione dei prezzi (inflazione da costi) che non emargina la produzione italiana dal mercato internazionale soltanto perché i partners commerciali dell'Italia sperimentano essi stessi fenomeni inflazionistici di notevole entità. Nell'ultimo scorcio del '71, il peggior anno dell'economia italiana dal '45, si ha un moderato recupero produttivo; il primo sintomo di una inversione di tendenza nell'evoluzione congiunturale del sistema economico. Questi primi segni di ripresa, sotto il profilo produttivo, sembrano consolidarsi nel corso del 1972, e nei primi sei mesi del 1973. Se possiamo dire che oggi il sistema economico è uscito dalla fase di attività contenuta, non si può ignorare che il quadro permane caratterizzato da ombre minacciose: quella dell'inflazione in particolare, arrestata temporaneamente dai recenti provvedimenti del governo, ma non certo debellata.

2.6. Il problema del Mezzogiorno e le riforme.

In conclusione, se volessimo una risposta tecnica alla domanda che ci siamo posti in apertura — perché si è inceppato il prodigioso meccanismo di sviluppo dell'economia italiana — questa sarebbe presto data: venuta meno la condizione necessaria dell'esistenza di vaste masse di disoccupati, la dinamica salariale ha superato gli incrementi di produttività, senza che le imprese potessero — a causa della concorrenza internazionale — traslare integralmente sui consumatori gli incrementi nei costi unitari, con la conseguenza di una riduzione dei margini di profitto, la caduta degli investimenti, e disoccupazione.

Ma si tratterebbe di una *spiegazione soltanto parziale*. Essa va integrata dal richiamo ad una concausa fondamentale: il processo di sviluppo che ha permesso il miracolo economico *si è svolto all'insegna dello spontaneismo più assoluto, di uno spontaneismo che ha privilegiato l'espansione quantitativa dei consumi privati a scapito dei consumi sociali*. È l'accumulazione di questi squilibri, sfociata poi nell'esplosione dell'autunno caldo del 1969, che è il principale fattore responsabile per la crisi del modello di sviluppo economico italiano. Il drenaggio della forza lavoro dal settore agricolo al settore industriale ha significato massicci spostamenti di popolazione, dalle zone rurali e dal Sud, verso i centri urbani del Nord, senza che questi ultimi fossero preparati a dare soddisfazione alle pressanti istanze che scaturivano dalle migrazioni interne, in termini di infrastrutture fisiche e sociali addizionali: case popolari, scuole, assistenza sanitaria, trasporti, ecc. La conseguenza più vistosa è stata il formarsi di *rendite parassitarie* nel settore edilizio, nel settore distributivo, nel settore sanitario-assistenziale. Fin quando il mercato di lavoro si è trovato lontano da una situazione di pieno impiego, le rendite patologiche venivano sopportate: il manifestarsi delle prime tensioni sul mercato del lavoro ha messo i denti ai sindacati, permettendo di scaricare tali rendite sulle imprese o sullo stato sotto forma di massicce rivendicazioni salariali.

Il meccanismo di sviluppo si è inceppato perché non abbiamo saputo qualificare il consumo, stabilire in tempo un fisiologico rapporto tra consumi individuali e consumi collettivi. Il passo falso

è consistito nel non avere fatto le riforme quando andavano fatte, e per le riforme di ampio respiro vale il principio che il momento giusto per introdurlo è proprio quando esse appaiono premature. La riprova della validità di questa diagnosi è data dalle vicende dell'economia italiana negli ultimi quattro anni.

All'autunno caldo del 1969 hanno fatto seguito altri tre autunni deludenti, che potremmo chiamare rispettivamente dell'« illusione di assestamento » (1970), dell'« illusione di ripresa » (1971), e della « diffidenza » (1972). Dopo quattro anni di crisi, ci appaiono lontani i tempi in cui l'Italia poteva vantare il più rapido tasso di incremento del reddito in Europa; e possiamo più pienamente apprezzare tutti i rischi insiti nel perdurare di una situazione di « parcheggio nella precarietà ». Uscirne al più presto, consolidando la ripresa, non è più soltanto un obiettivo di politica economica: è un obiettivo di libertà, il modo più sicuro per sbarrare la strada verso l'avventura. Ma per rimettere in movimento gli ingranaggi occorre anzitutto la profonda consapevolezza che la causa delle difficoltà attuali si ricollega alla mancata soluzione di problemi strutturali che riguardano il Mezzogiorno, il mercato del lavoro, l'equilibrio tra consumi privati e consumi sociali. È da queste strozzature — inestricabilmente interconnesse — che sono nate le difficoltà del momento, in specie l'inflazione, un fenomeno particolarmente odioso poiché colpendo le classi più povere altera la distribuzione del reddito in direzioni socialmente e moralmente inaccettabili. Uno degli ingredienti fondamentali di quel cocktail micidiale che dal 1969 in poi è divenuto un po' la bevanda nazionale — inflazione più stagnazione — è proprio da ricercarsi in quell'anomala conflittualità aziendale che è il frutto del tentativo dei lavoratori di compensare, attraverso l'aumento dei redditi individuali, l'inadeguata soddisfazione dei bisogni collettivi: un tentativo peraltro che ha avuto come sola conseguenza quella di provocare — con l'aumento del costo del lavoro e l'insufficiente utilizzo degli impianti — un aggravio generale dei costi unitari di produzione, l'aumento dei prezzi, il rallentamento dell'attività produttiva, e la relativa emarginazione dell'economia italiana dal contesto europeo. E se vogliamo indagare più a fondo, scoprire la causa prima della catena di fenomeni descritta, dobbiamo ammettere che la pressione rivendicativa dei sindacati non sarebbe forse stata così intensa

e persistente, se la struttura dualistica della nostra economia fosse stata almeno in parte corretta: il persistere del divario Nord-Sud, e della convenienza a localizzare i nuovi investimenti nelle aree maggiormente sviluppate, con la massiccia emigrazione che ne è scaturita, sono all'origine delle tensioni sociali insorte nelle stesse zone industrializzate. Quando le rendite patologiche (specie nel settore della casa, nel settore distributivo ed in quello dell'assistenza sanitaria) assorbono quote crescenti del salario dei lavoratori dipendenti, e l'insufficienza dei servizi sociali aggrava la situazione, è difficile chiedere ai sindacati di adeguare la pressione rivendicativa agli incrementi di produttività generati dal sistema. Da questo punto di vista, appare pienamente la « centralità » del problema del Mezzogiorno, e la sua indiscussa priorità tra i grandi problemi nazionali sul tappeto.

Ma se la vicenda congiunturale che stiamo vivendo è inestricabilmente legata alla soluzione dei grandi problemi strutturali, ne segue una conclusione molto importante: non ci troviamo di fronte ad una evoluzione congiunturale che si possa affrontare coi normali strumenti di politica economica. Il presupposto del successo della politica di rilancio — che può compendiarsi nello slogan « contenimento dell'inflazione senza frenare la ripresa » — è il contemporaneo avvio di talune riforme di struttura. Un esempio può servire ad illustrare il concetto. Non si può costringere i sindacati ad accettare una qualche forma di politica dei redditi — l'unico efficace baluardo contro l'inflazione da costi — senza contemporaneamente impegnarsi ad affrontare su basi nuove il problema del Mezzogiorno, il problema della fornitura di un adeguato volume di servizi e consumi sociali, e il problema dell'eliminazione delle rendite parassitarie nei settori ricordati. D'altra parte, senza la pace sindacale, non sarebbe possibile il rilancio degli investimenti, il pieno sfruttamento della capacità produttiva, e quindi in ultima analisi la ripresa della produttività: una ripresa che è la condizione essenziale per bloccare l'inflazione, consolidare la competitività sui mercati mondiali, procedere sulla strada dell'integrazione europea (una scelta irreversibile per consolidare le istituzioni democratiche italiane), e garantire nel contempo lo spazio necessario per gli auspicati miglioramenti nelle condizioni dei lavoratori.

3. La fase I.

Quanto precede aiuta non poco a chiarire la portata e la probabile efficacia dei provvedimenti adottati nello scorso luglio per frenare l'inflazione, che costituiscono l'oggetto della seconda domanda. Tali provvedimenti sono di due ordini: il blocco dei prezzi, e le misure creditizie. Ci soffermeremo soprattutto sul primo, che interessa larghissimi strati di popolazione.

Il blocco dei prezzi è una misura di pronto soccorso per impedire il collasso immediato del paziente: è una cura sintomatologica, che ne abbassa temporaneamente la temperatura, ma non stronca il male.

Sembra quindi opportuno articolare il giudizio in due parti, la prima che riguarda *l'efficacia tecnica del blocco*, la seconda che riguarda i riflessi che il blocco potrà esercitare sulla vera terapia, sulla terapia che verrà adottata nella fase II.

Per quanto riguarda il primo punto, il giudizio può essere relativamente positivo. È bene sottolineare la parola *relativamente*, poiché non tutto ha funzionato come sarebbe stato auspicabile, per tre ragioni almeno:

— *l'impreparazione* della Pubblica Amministrazione ad esercitare efficaci controlli ed a scoprire le inadempienze, per mancanza di una strumentazione tecnica adeguata;

— *la ridotta estensione dell'area coperta dal blocco*, che riguarda sì e no la metà dei prezzi dei beni e servizi prodotti: quelli delle 633 imprese con fatturato semestrale superiore ai 5 miliardi, i 21 generi di largo consumo, ed i prezzi dei beni e servizi già regolati. È una rete a maglie troppo larghe, poiché la soglia dimensionale prescelta ha escluso una quantità di imprese i cui prodotti hanno subito forti rincari: i tessuti sono un esempio, ed un altro è quello di certi settori del comparto metallurgico, come quello che produce inputs per l'industria delle costruzioni.

— Oltre ad essere una rete a maglie troppo larghe, *la rete ha subito strappi e smagliature*, che hanno consentito scappatoie legali a molte grandi imprese: ad es. il settore chimico ha potuto aggirare il blocco semplicemente smettendo di praticare ai clienti gli sconti tradizionali sui prezzi di listino.

Questo spiega perché nel mese di ottobre la barriera ha cominciato a scricchiolare: l'indice del costo della vita è salito dell'1,1% rispetto al mese precedente, un aumento che corrisponde ad un tasso annuo del 12-13%. Non bisogna però confondere l'indice del costo della vita con l'indice del livello generale dei prezzi, che è salito molto meno, e che è quello che misura l'inflazione. Inoltre il provvedimento ha consentito di bloccare il formarsi di aspettative inflazionistiche, della cosiddetta « inflazione anticipata », che negli USA è stato l'argomento principale addotto dagli esperti di Nixon per applicare il blocco temporaneo di prezzi e salari.

Ma detto questo, occorre subito aggiungere che l'obiettivo del blocco rigido è molto limitato: realizzare una pausa nell'inflazione, durante la quale approntare una terapia che elimini le cause del male, non solo i suoi sintomi più vistosi. Questo è il compito della fase due, ed è a questo punto che il giudizio sul blocco va esteso ai suoi riflessi sulla fase due. A questo proposito, occorre dire che lo stesso successo del blocco può paradossalmente rendere più difficile la fase due, per le seguenti ragioni:

a) nella misura in cui il blocco rigido ha successo, si formano delle aspettative generali che la politica di contenimento dei prezzi continuerà ad essere applicata con la dovuta severità: queste aspettative sono destinate inevitabilmente ad essere disattese e mortificate, perché la finalità stessa della fase due sul piano dei prezzi è il ritorno ad un fisiologico funzionamento del mercato, perché in altre parole la fase successiva deve necessariamente essere una fase flessibile: le autorità devono consentire quegli aumenti di prezzo giustificati dalla lievitazione dei costi, o di certi costi. Ciò è soprattutto vero quando l'inflazione non è dovuta ad un eccesso di domanda monetaria, ma deriva da una spinta nei costi e da sviluppi particolari nei prezzi internazionali. Permettere questi aggiustamenti significa permettere all'indice dei prezzi di salire, e questo ha come conseguenza l'affievolirsi di quel diffuso consenso che sempre accompagna la fase del blocco rigido.

b) Quanto più efficace è il blocco rigido dei prezzi, tanto più ampio è il ventaglio di aggiustamenti non fatti che si accumulano. La fase I può essere paragonata ad una diga di sacchetti di sabbia eretta in condizioni di emergenza contro l'ondata di piena inflazio-

nistica: quanto più la diga tiene, tanto più cresce la pressione dell'acqua, e si rende presto necessario far defluire una parte dell'acqua, se non si vuole che le difese siano travolte. Fuor di metafora, molti degli aggiustamenti nei prezzi e nei costi congelati dal blocco devono essere consentiti nella fase due per ragioni di equità e di efficienza: si configura allora il pericolo che il blocco rigido dei prezzi abbia effetti *perversi*, dando origine nella fase elastica di controllo a spinte inflazionistiche più intense.

Ciò significa anche che quel che conta non è tanto il modo in cui è amministrata la fase I quanto il modo di amministrare la fase II, perché è in questa fase che si svolgerà la battaglia decisiva sul fronte dei prezzi, una battaglia per ora soltanto differita.

Da questo punto di vista, occorre aggiungere subito che la fase II minaccia di non partire bene sotto il profilo dell'impostazione, soprattutto perché per il momento le imprese, i sindacati e l'opinione pubblica conoscono soltanto in modo molto vago i criteri di valutazione che guideranno la P.A. nella sua azione discrezionale di accoglimento o rigetto delle domande di aumento dei prezzi. Sembra che, tenendo conto degli incrementi di produttività, ci si stia orientando nel senso di consentire quegli aumenti di prezzo giustificati dall'aumento delle materie prime e dai maggiori costi di lavoro derivanti dai contratti nazionali, esclusi quelli derivanti dalle contrattazioni integrative aziendali. Questa esclusione può rappresentare una carta in più in mano alle aziende per resistere alle richieste di aumenti salariali eccessivi, ma comporta il rischio di irrigidimenti ed interruzioni della produzione che sarebbero estremamente pericolosi nella situazione attuale. Potrebbe avere un senso soltanto se la contrattazione aziendale integrativa comportasse oneri ancorati all'incremento della produttività, ma è alquanto dubbio che si possa ottenere la collaborazione dei sindacati su questo punto, per le ragioni che diremo in seguito. Ed allora c'è da domandarsi se non sarebbe meglio adottare criteri meno generali, improntati a maggior discrezionalità, che consentano per esempio alle imprese il parziale ribaltamento sui prezzi anche di questi oneri in cambio di contropartite sostanziose, quali l'impegno delle imprese stesse all'attuazione di programmi d'investimento al Sud o anche soltanto alla smobilitazione degli interventi nelle aree del Nord in crisi, in modo da favorire il funzionamento dell'apparato

produttivo settentrionale senza ulteriori onerosi spostamenti dal Sud di nuovi immigrati. Da questo punto di vista, la politica dei prezzi industriali nella fase due potrebbe offrire una formidabile opportunità all'attività di programmazione, diventare un'arma importante per una trattativa globale con i grandi gruppi industriali, e costituire il più potente incentivo per la politica di rilancio degli investimenti nel Mezzogiorno: una politica che avrebbe il duplice pregio di sostenere la ripresa, e di creare le premesse per l'eliminazione di quegli squilibri territoriali che sono il problema centrale della politica economica italiana. Infine, potrebbe essere il pegno, la garanzia da offrire ai sindacati in cambio dell'esercizio di una certa moderazione nelle vertenze aziendali, necessaria per evitare di rimettere in movimento quella spirale prezzi-salari che è e resta il più grosso pericolo della fase due.

Tuttavia, questa strategia non basta a garantire il successo della fase due: occorre impostare una decisa politica delle riforme, almeno quelle intorno alle quali si è ormai raccolto un ampio consenso e che possono appunto combattere l'inflazione senza frenare la ripresa. Vorremmo fare due rilievi soltanto a questo proposito:

a) *Interventi sulla distribuzione.* Per i 21 generi di largo consumo sarebbe molto pericoloso allentare troppo il blocco; d'altra parte, è facile prevedere che il governo incontrerà crescenti difficoltà nel far funzionare un apparato di controllo dei prezzi, in grado di individuare le inadempienze. Esiste tuttavia uno strumento importante, che ha il pregio di operare proprio nella direzione in cui bisogna andare nella fase due, e cioè verso una gestione in grado di preparare con celerità il ritorno ad un fisiologico funzionamento del mercato: questo strumento è la politica delle licenze per la grande distribuzione. Per le catene di vendita questa sarebbe un'opportunità eccezionale a cui possono ben essere disposte a sacrificare i margini unitari di profitto, con effetti di calmierazione sulle restanti categorie commerciali.

b) Tuttavia, *la chiave di volta per combattere l'inflazione da costi* — oltre al controllo della spesa pubblica improduttiva — *restano le riforme, in particolare quella della casa e quella dell'assistenza sanitaria.* Qualcuno potrà chiedersi quale sia il collegamento tra queste riforme ed il controllo dell'inflazione da costi. La risposta

ovvia è che tali riforme hanno come obbiettivo una maggior produzione di servizi e consumi collettivi che rappresentano beni-salario di eccezionale importanza: è un fatto che il lavoratore italiano non considera come parte del salario i contributi versati alla sicurezza sociale, ma soltanto quanto è contenuto nella busta-paga: tenendo presenti le inefficienze nel funzionamento dell'assistenza sanitaria e l'insufficienza degli interventi nel settore dell'edilizia economico-popolare, non sapremmo dargli torto.

Fin quando una quota cospicua del salario è assorbita dalla rendita edilizia e sanitaria, è inutile chiedere ai sindacati di adeguare le loro rivendicazioni agli incrementi di produttività.

E qui si configura il maggior pericolo per la ripresa: se una politica dei redditi non può essere accettata dai sindacati nelle circostanze attuali, e vi sono difficoltà contingenti nell'uso della politica fiscale in senso deflazionistico, l'unica arma anticongiunturale resta la politica monetaria, che è come guidare un'automobile senza volante per una strada tortuosa, disponendo soltanto del freno e dell'acceleratore: di fronte all'inflazione da costi, le autorità monetarie sono come sedute sui corni di un dilemma: o continuano ad espandere l'offerta di moneta per sostenere i livelli di occupazione, ed allora alimentano l'inflazione; oppure scelgono di frenare l'aumento dei prezzi attraverso la stretta creditizia, ed allora si va incontro al rallentamento dell'attività produttiva ed alla disoccupazione.

Nell'attuale situazione economica italiana, la scelta tra occupazione ed inflazione è soltanto un falso dilemma, se si tiene presente il deficit nella bilancia dei pagamenti che andrà allargandosi anche a causa della crisi petrolifera. Il rischio più grande per la ripresa è proprio questo, che si debba ancora una volta — come si è fatto nel passato — sacrificare la ripresa sull'altare della vacca sacra della stabilità monetaria.

4. Verso un nuovo « contratto sociale »?

La risposta al terzo quesito *deve* essere positiva: deve essere positiva perché la situazione è talmente grave da imporre che il pessimismo dell'intelligenza sia temperato dall'ottimismo della volontà.

Si può brevemente esaminare in primo luogo i contenuti di una « intesa » che sia accettabile alla troika sindacati-imprese-governo, ed in secondo luogo cercare di specificare le condizioni necessarie e sufficienti per il suo rispetto.

Il contenuto è presto descritto: si tratta di mettersi d'accordo su qualche forma di quella che viene definita talora — con un termine alquanto *demodé* in Italia — la politica dei redditi, o politica delle compatibilità. Nell'accezione comune, politica dei redditi significa adeguare gli incrementi salariali medi agli incrementi di produttività media del sistema economico: se l'incremento delle retribuzioni supera l'incremento della produttività, allora le imprese scaricheranno sui prezzi l'incremento dei costi unitari e si avrà inflazione; se l'impresa non è in grado di operare questa traslazione, allora si avrà la contrazione dei margini di profitto, la caduta degli investimenti ed il rallentamento dell'attività produttiva; oppure entrambe le cose.

Ecco perché questa versione della politica dei redditi insiste sulla necessità che la dinamica salariale si adegui alla dinamica della produttività.

A nostro avviso, se una delle parti sociali dovesse sedersi al tavolo delle trattative con questo programma commetterebbe un grosso errore di valutazione: non si tratta di un'interpretazione proponibile né *sotto il profilo tecnico*, né *sotto il profilo dell'equità*, né *sotto il profilo dell'accettabilità da parte dei sindacati*:

1) *sotto il profilo tecnico*: il livello medio dei salari è una astrazione teorica, non una variabile di politica economica. La struttura dei salari non può essere congelata, deve poter cambiare in risposta a variazioni nelle condizioni della domanda e dell'offerta per migliaia di tipi di lavoro, pena l'instaurarsi di inequità, di inefficienze e di tassi di sviluppo pú modesti;

2) *sotto il profilo dell'equità*: l'osservanza della politica dei redditi nell'accezione descritta significherebbe il congelamento dell'esistente distribuzione del reddito, e non tutti sono convinti che questa sia proprio la distribuzione ottimale;

3) *sotto il profilo dell'accettabilità per i sindacati*: una simile politica dei redditi non è accettabile per le organizzazioni dei lavo-

ratori perché collega la dinamica salariale ad una variabile — la dinamica della produttività — che esse non concorrono a determinare. L'incremento di produttività dipende da molte cose, ma in primo luogo dal tipo e dalla natura degli investimenti, una decisione che è di spettanza dell'imprenditore, non dei sindacati. La dinamica salariale verrebbe così ad essere condizionata dalle decisioni dell'impresa.

Ciò non toglie che vi possa essere un'interpretazione diversa, più accettabile, della politica dei redditi, che non può esaurirsi nel controllo dei salari, o costituire il surrogato di altre politiche. Le caratteristiche essenziali di una politica dei redditi accettabile sono due:

a) *la partecipazione dei sindacati alle grandi decisioni concernenti gli investimenti produttivi;*

b) *le riforme*, ossia il dirottamento di adeguate risorse verso quegli investimenti sociali che rappresentano un'integrazione del salario, perché riducono o eliminano quelle rendite patologiche (urbana, distributiva, sanitaria, burocratica) che assorbono quote rilevanti della busta-paga.

Sono queste — partecipazione e riforme — le garanzie da offrire ai sindacati come contropartita di rivendicazioni salariali responsabili, e tali da non compromettere gli equilibri aziendali.

Tuttavia, raggiungere un accordo su questi termini del contratto implica una revisione di atteggiamenti da parte delle tre parti contraenti: sindacati, imprese, governo.

Sindacati. Un nuovo contratto sociale che riporti una relativa pace sindacale, e che lasci spazio sia agli incrementi di produttività, sia ai miglioramenti salariali, sia al dirottamento di risorse verso impieghi sociali richiede anzitutto un *quadro di estrema chiarezza circa i fini ultimi dell'azione sindacale*. Non si va verso la chiarezza quando si teorizza lo scontro e la conflittualità permanente con l'impresa, tanto più che sono proprio i teorizzatori dello scontro permanente i primi ad accusare le imprese di disaffezione, di rifiutare il rischio, di preferire l'ombrello protettivo della sicu-

rezza statale, senza rilevare la contraddizione tra queste accuse, ed il convincimento dichiarato che il sindacato deve limitarsi a gestire la conflittualità.

Questa è la strada che porta al disastro economico. L'alternativa è che il sindacato cerchi di riscoprire l'impresa intesa come centro di rischio e di responsabilità, senza negare la conflittualità ma finalizzandola alla costruzione di una società diversa, in modo che il potere contrattuale del sindacato, divenga uno strumento per giungere alla partecipazione ed alla gestione, che è la linea di tendenza di tutto il sindacalismo occidentale. *In una parola, il sindacato non deve gestire la conflittualità permanente, ma co-gestire l'economia.* Perché il nuovo patto sociale sia possibile, bisogna che il sindacato imbocchi questa seconda strada, perché l'altra porta alla distruzione dell'apparato produttivo, che è soltanto uno strumento: che questo strumento sia il più efficiente possibile è un vantaggio per tutti, qualunque sia l'uso politico-sociale che se ne vuole fare.

La consapevolezza del sindacato dei propri fini ha ancora più valore oggi, che si tratta di consolidare la ripresa. Il potere contrattuale del movimento operaio si riduce nelle fasi di stagnazione, perché i margini di intervento si restringono, mentre è proprio nelle fasi di espansione che aumenta il peso del sindacato; che le organizzazioni sindacali possono porre la loro ipoteca sulle nuove risorse create; che i ceti privilegiati, assicurati nelle loro prospettive, possono essere più disponibili a processi redistributivi di reddito e potere; che forse persino le categorie redditiere e parassitarie possono subire con meno accesa ostilità processi di ristrutturazione e qualificazione.

Imprese. In primo luogo, gli imprenditori italiani debbono smettere di sognare un impossibile ritorno allo stato *quo ante*: l'autunno caldo del 1969 significa che gli imprenditori italiani debbono eccettare i sindacati come un dato permanente della realtà aziendale, qualcosa che è lì per rimanere. Da questo punto di vista, le grandi imprese hanno dimostrato un notevole realismo nell'adattarsi prontamente alle nuove realtà (d'altra parte è doveroso riconoscere che la pressione sindacale ha su di esse effetti meno gravi

di quelli esercitati sulle piccole e medie aziende, potendo le prime più agevolmente traslare sui consumatori l'incremento dei costi salariali).

Ma anche per taluni managers di grandi imprese è difficile resistere alla recondita aspirazione di un ritorno ai « vecchi tempi », ed opporsi al sogno capitalistico di un sindacato ridotto al rango di interlocutore impotente. Questo profondo disagio della classe imprenditoriale di fronte al nuovo peso delle organizzazioni dei lavoratori può essere in parte giustificato dall'ammontare dei danni effettivamente causati dall'attività sindacale. Ma vi sono molti paesi stranieri, industrialmente evoluti, ove i danni causati dai sindacati sono stati ancora più cospicui, senza che la classe imprenditoriale abbia abdicato al proprio ruolo ed alla propria funzione.

In secondo luogo, l'impresa — superando una concezione paleo-capitalistica che ancora perdura in certi settori — deve convincersi che nel mondo d'oggi un certo grado di controllo pubblico sulla produzione è inevitabile. *In terzo luogo*, occorre una maggiore consapevolezza dello stretto collegamento che sussiste tra gli equilibri dell'azienda, ed i grandi problemi nazionali sul tappeto.

Governo. Da parte sua il governo deve attuare le riforme, a cominciare da quella della P.A., in modo da darsi strutture efficienti per la programmazione, che deve cessare di essere un'operazione paramente cartacea. Tuttavia, perché si possano effettuare le riforme, occorre una revisione *di atteggiamenti anche da parte dei partiti politici*: il compito importantissimo che spetta ai partiti, da quelli al governo a quelli all'opposizione, è *quello di spezzare le connotazioni corporativistiche da cui la società italiana è sempre più caratterizzata*.

La struttura del controllo del consenso si basa sempre più su una ideologia garantista, di sicurezza e benessere di molteplici settori largamente corporativizzati, la cui logica di contrattazione è *il rapporto speciale bilaterale, ove ogni componente tratta con gli altri centri di potere ai vari livelli un rapporto di tipo preferenziale*. A questo processo non risultano del tutto estranee neanche le dinamiche salariali, anche quelle gestite da alcuni sindacati pur in-

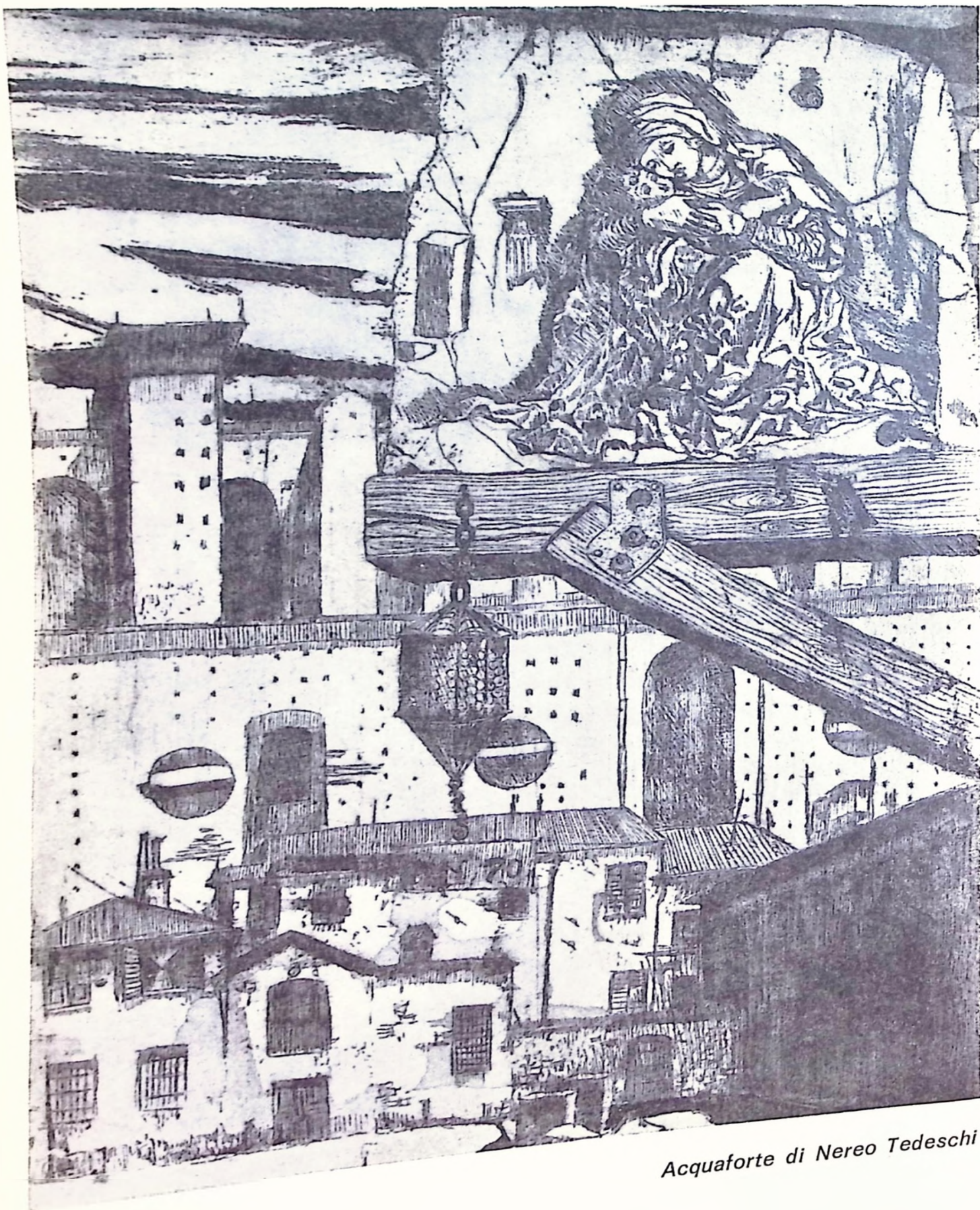
quadrati nelle grandi confederazioni, come ha dimostrato Gorrieri nel suo libro « La giungla retributiva ».

È sullo scoglio di questa concorrenza spietata tra settori corporativi, su questa complessa rete di interessi contrattati ed intrecciati, che vanno ad infrangersi le spinte riformatrici.

Così, ad esempio, una pregiudiziale della politica delle riforme è la ristrutturazione della burocrazia: ma è proprio qui che la classe politica attinge gran parte del suo consenso. Così ancora a sfondo clientelare è tutto il pubblico impiego nel Sud, un parcheggio privilegiato della disoccupazione nascosta. Così ancora tutta la politica agricola e del commercio è gestita — anche a costo della massima inefficienza — in chiave di tutela di un potere clientelare.

Uscire da questa struttura corporativa, per rifarsi agli interessi generali del Paese, è la condizione indispensabile per fare le riforme. Questo può significare per la classe politica un sacrificio in termini di consensi: ma oggi è in gioco qualcosa di più di una parte dei consensi elettorali, forse la sopravvivenza stessa delle istituzioni democratiche. Nessuno è autorizzato a dimenticare che è proprio nel clima di crisi economica diffusa, disoccupazione, tensioni sociali, instauratosi nel primo dopoguerra che il virus nazi-fascista ha trovato il terreno di coltura ideale per crescere ed irrobustirsi. Chi non ricorda il passato — dice un vecchio adagio — è destinato a riviverlo. Auguriamoci tutti insieme di non dover sperimentare ancora una volta la saggezza di questo proverbio.

GIANNI ZANDANO



Acquaforte di Nereo Tedeschi



mutamento dell'organizzazione del lavoro e egemonia

SOMMARIO

1. Miti e realtà nel dibattito italiano sull'organizzazione del lavoro.
2. Esiste il job design?
3. Il relativismo storico del taylorismo e i fattori endogeni del suo superamento.
4. Limiti nelle esperienze di superamento del taylorismo.
5. Le esigenze e il potere dei lavoratori come elemento unificante e generalizzante dei processi di sviluppo per un nuovo modello di divisione del lavoro.
6. Forze sociali, strategie e strumenti culturali nel mutamento.
7. Il ruolo della scienza dell'organizzazione.

1. La denuncia sui costi sociali del modo « tayloristico » di produrre non ha lasciato angoli bui. La insofferenza dei lavoratori a questo modo di produrre si esprime ormai senza equivoci, non solo attraverso una « rivolta negativa » (assenteismo, insubordinazione, scarso rendimento qualitativo) ma soprattutto attraverso esplicite rivendicazioni collettive.

Ciò che caratterizza la situazione italiana¹ rispetto ad altri paesi, dove pure la crisi del taylorismo appare acuta, è la maturazione di una strategia sindacale che mette in grande rilievo la critica all'organizzazione del lavoro esistente e ne reclama un mutamento profondo. Frattanto alcune aziende (Olivetti, Zanussi, Fiat, IRE, Breda, Italsider, etc.) avviano trasformazioni nell'organizzazio-

¹ Vedansi: Vittorio Diena, *Rassegna delle posizioni politico-sindacali sul tema dell'organizzazione del lavoro in Italia*, in « Le trasformazioni della organizzazione del lavoro esecutivo », a cura del Servizio Ricerche Sociologiche e Studi sull'Organizzazione, Olivetti, Ivrea, 1972; Ferdinando Chiaromonte, *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano*, in « Economia & Lavoro », n. 5, settembre-ottobre 1972; n. 2, marzo-giugno 1973; n. 3, maggio-giugno 1973.

ne del lavoro, dichiarando per lo più di volere in tal modo accogliere le sollecitazioni sindacali a rendere migliore la qualità della vita di lavoro.

Queste trasformazioni vengono effettuate o annunciate in momenti di intensificazione della crisi dell'organizzazione del lavoro conseguente alla lotta sindacale: crisi della sequenzialità delle linee di montaggio evidenziata dagli scioperi articolati, crisi della mobilità orizzontale fra posti di lavoro frazionati a seguito dell'intensificarsi del controllo sindacale sui processi di qualificazione, crisi della parcellizzazione a seguito del controllo sindacale sui tempi e dell'attacco al cottimo, crisi dei sistemi direzionali di ricompensa (per es., mobilità verticale e stratificazione retributiva) a seguito dell'attacco sindacale alla Job Evaluation e al sistema di qualifiche, conseguente crisi del sistema di controllo sociale approfondita dal sorgere dei delegati e della contestazione della gerarchia di fabbrica, etc.

Le trasformazioni organizzative da effettuare vengono spiegate dalla direzione come conseguenze di accordi (per es. inquadramento unico); o vengono realizzate con un grosso sforzo di informazione ai delegati di reparto e ai sindacati provinciali; o vengono annunciate in anteprima ai vertici sindacali con molta pubblicità; o addirittura vengono realizzate come adempimento di obblighi derivanti da accordi programmatici aventi come oggetto proprio la modifica dell'organizzazione del lavoro.

L'intensificarsi del dibattito nel mondo imprenditoriale (attraverso esperimenti, convegni, viaggi, ecc.) ha come asse esplicitato proprio il quadro delle istanze sindacali. Il contenuto di questo dibattito ricade in gran parte nel quadro di tematiche di relazioni industriali. La seconda parte di questo scritto esaminerà la grande rilevanza assunta dalla lotta sindacale sul processo di trasformazione organizzativa in atto e soprattutto il ruolo potenziale di strategie rivendicative e progettuali sulle trasformazioni future.

Per interpretare correttamente il significato del dibattito in corso qui va evidenziato come la constatazione che fra *i*) aumento del dissenso individuale e collettivo, *ii*) strategia e iniziativa sindacale orientata esplicitamente alla lotta contro la presente organizzazione del lavoro, e *iii*) intervento imprenditoriale di trasformazione organizzativa, ci sia una sicura sequenza temporale ed una associazione

universalmente riconosciuta, conduce i più a ritenere che fra questi fenomeni ci sia un rapporto univoco di causa e effetto e, soprattutto, che il risultato (gli aspetti nuovi della condizione di lavoro conseguente alla trasformazione) contenga esclusivamente o prevalentemente i caratteri dello stimolo (le istanze sindacali).

Il termine trasformazione dell'organizzazione del lavoro tende marcatamente a divenire una « parola magica »: *organizzazione scientifica del lavoro* ed *organizzazione capitalistica del lavoro* tendono a divenire sinonimi, quasi la crisi del taylorismo fosse di per sé la crisi di un sistema socio-economico. Una traduzione, nel linguaggio del mondo imprenditoriale, di questa impostazione è l'antinomia « umanizzazione » contro « scientificità » dell'organizzazione del lavoro.

Le espressioni più semplificate, ma assai diffuse, di questo modo di guardare il problema sono, in campo imprenditoriale, quelle per cui « se non ci fossero la "disaffection" e le richieste sindacali, non ci sarebbe bisogno di alterare i tradizionali sistemi di produzione che sono — tecnicamente ed economicamente — ottimali ».

Questo atteggiamento di fondo di molti imprenditori e dirigenti, da una parte spiega le resistenze, l'attendismo che passi « l'onda alta », il patetico senso di una violentata logica tecnica (considerata oggettiva e scientifica) dal management più conservatore; dall'altro spiega la lacerazione nel vedersi esplodere dentro la apparente inconciliabilità delle « due culture » — tecnica e umanistica — la ricerca di nuove ideologie e di nuovi vangeli, l'ansia di rassicurazione politica, il velleitarismo operativo, i troppo facili entusiasmi del management più progressista.

La persuasione che le ragioni per cambiare risiedano solo nei « riflessi aziendali » della insostenibilità umana e sociale dei modi tradizionali di lavorare (che sottintende tacitamente — invece — la loro razionalità tecnica ed economica) è generata o rafforzata da alcuni filoni delle scienze sociali d'oltre oceano che vanno trovando successo e seguaci fuori e dentro la disciplina: essi criticano i modelli organizzativi tradizionali perché sarebbero fondati su erronee concezioni del comportamento umano nelle organizzazioni.

Ciò ha per molti il grande pregio di astrattizzare la tematica del mutamento organizzativo dalle grandi determinanti dello sviluppo economico e dei conflitti sociali e di rassicurare chi intraprende

le trasformazioni configurandole come conseguenze di una neutrale evoluzione delle conoscenze scientifiche. E ciò consente di potersi raffigurare « ere post-industriali », « post-capitalistiche » come astratti modelli verbali, o di parlare di « umanizzazione » o « equalizzazione di potere » senza che timore e tremore prevalgano. La « fabbrica a misura d'uomo » così diviene una immagine tanto più rassicuratoria quanto onirica, che consente di placare l'ansia che assale nell'assistere alla crisi della « razionalità organizzativa » e nel vedere ridotto il proprio potere di disposizione sull'organizzazione.

L'immagine di una trasformazione dell'organizzazione del lavoro che si sviluppa « malgrado la razionalità e l'economicità aziendale » finisce (con la trasformazione dell'aggettivo « aziendale » in « capitalistico ») in taluni casi, con l'influenzare la controparte.

Infatti anche in campo sindacale non sono mancate posizioni fondamentalmente basate sullo stesso assunto, come quelle che considerano le non numerose trasformazioni dell'organizzazione del lavoro come il mero accoglimento di richieste sindacali.

Vedremo avanti in che senso è vero, come è vero, che ciò di cui parliamo è il frutto di dure lotte sindacali. Suggestire però che in esse c'è solo quanto indotto dal sindacato è una sovrasemplificazione che — tra l'altro — produce in chi la esprime l'imbarazzo nel formulare giudizi critici sulle trasformazioni in atto, nel rilevare la incompletezza dei parametri per orientare i mutamenti futuri, nell'esprimere previsioni sulle probabilità di successo di rivendicazioni riguardanti — implicitamente o esplicitamente — modifiche dell'organizzazione del lavoro.²

Anche a questo riguardo il ruolo fuorviante di alcuni filoni delle scienze sociali è assai marcato: un certo tipo di sociologia industriale, che, malgrado la ricoloritura terminologica, conserva la sua

² Sulla complessità che operazioni di questo genere comportano, si veda l'interessante articolo di Francesco Ciafaloni, *Per un intervento sull'organizzazione del lavoro*, in « Fabbrica e Stato », n. 6, giugno 1973.

Egli parla di una esperienza di ricerca operaia sull'organizzazione del lavoro che mette in luce come è la complessità oggettiva dei fenomeni ciò che rende complesse le operazioni di analisi (vedasi: F.L.M. V° Centro operativo unitario, *Consuntivo e proposte per una discussione sistematica sull'organizzazione del lavoro in Italia*, in « Rassegna di Medicina dei lavoratori », n. 2, 1973).

matrice americana, propone una concezione del mutamento organizzativo come risultante unicamente dei conflitti *attuali ed espliciti* tra datori di lavoro e lavoratori così come un certo tipo di scienza politica suggerisce di guardare al mutamento organizzativo come conseguenza immediata solo della intensificazione dello sfruttamento della *manodopera diretta*.

Ciò che segue tende ad avanzare l'ipotesi che esista uno scarto tra processo di acutizzazione della crisi dell'organizzazione del lavoro (dominato dall'iniziativa sindacale) ed esiti — fin qui rilevabili — della crisi in termini di modelli organizzativi nuovi (caratterizzati prevalentemente da altri fattori). Le caratteristiche delle trasformazioni « ufficiali »³ finora avvenute o annunciate (ossia il loro contenuto concreto, la loro « forma ») sembrano infatti derivare più da un adattamento dell'organizzazione ai mutati vincoli di mercato, di tecnologia, di mercato del lavoro e da una flessibilizzazione di fronte alla maggiore rigidità — strutturale e comportamentistica — della forza lavoro, che non derivare dall'accoglimento del contenuto di istanze per un diverso modello di divisione del lavoro che le forze sindacali portano avanti o da un tentativo organico di attenuare in sé la crisi di consenso promuovendo maggiore partecipazione al processo lavorativo e decisionale.

Qualora questa ipotesi si rivelasse corretta ne deriverebbe che, se da una parte la situazione italiana in materia di trasformazione dell'organizzazione del lavoro si differenzia profondamente da quella di altri paesi per il processo che impone e fa crescere il problema e per i potenziali esiti finali (che come vedremo si prospettano profondamente diversi); dall'altra essa invece presenterebbe le stesse caratteristiche in termini di modelli di riorganizzazione fin qui prodotti soprattutto in termini di fattori che hanno dato forma a quei modelli.

L'ipotesi diviene rilevante nel dibattito italiano in cui si cerca di individuare cos'è il mutamento organizzativo in atto e da chi è determinato. Quando persino i convegni vengono intitolati « Organizzazione del lavoro, potere sindacale e iniziativa imprenditoriale »

³ Quello che gli americani chiamano « planned change ». Invece un discorso tutto diverso va fatto per trasformazioni strutturali « non organizzative ».

occorre ricordare forse la definizione di Dahl per cui il potere di *A* su *B* è la probabilità che *B* faccia ciò che *A* richiede, detratta la probabilità che *B* lo avrebbe fatto in assenza della richiesta.⁴

2. Analizzare i non numerosi casi italiani e stranieri di trasformazione dell'organizzazione del lavoro in senso non tayloristico (battezzati con espressioni come job enlargement, job enrichment, job rotation, work group, democratization at work-place level, self-management, etc.) si presta a tre fasi di approfondimento.

Durante la prima possiamo agevolmente individuare i casi in cui di nuovo c'è solo il modo di « vendere » ai lavoratori e ai quadri intermedi l'organizzazione del lavoro tradizionale.

Un caso americano (ma probabilmente non mancano casi italiani) è quello dello stabilimento automobilistico di Lordstown, in cui la « nuova » organizzazione veniva descritta come implicante « la partecipazione dei lavoratori a fissare gli obiettivi produttivi e a contribuire alle modifiche tecniche ». Che queste parole altisonanti nascondessero una riedizione di approcci di Relazioni Umane in una fase di accelerazione dei ritmi e di più spinta meccanizzazione apparve chiaro a tutti quando scoppiò, dopo pochi mesi, uno degli scioperi più duri che l'industria automobilistica americana ricordi.

Un secondo livello di approfondimento ci permette di individuare i casi in cui qualcosa è realmente cambiato nei contenuti del job (della mansione operaia). Di solito possiamo individuarne gli elementi nuovi in termini di discrezionalità, varietà, responsabilità, apprendimento, professionalità individuale e misurarne gli effetti sul piano della fatica fisica, dello stress nervoso, del grado di estraneazione dal prodotto e dal processo fra i lavoratori coinvolti. Talvolta questi « case studies »⁵ ci danno informazioni sul rapporto tra costi e benefici (usando di solito i parametri tradizionali della contabilità industriale) e ci descrivono gli obiettivi espliciti per cui il cambiamento sarebbe stato introdotto: di solito le direzioni azien-

⁴ R. A. Dahl, *The Concept of Power*, in « Behavioral Sciences », n. 2, 1957.

⁵ Per una rassegna di essi, vedasi Giuliano Canavese, *Rassegna di trasformazioni nell'organizzazione del lavoro esecutivo*, in « Le trasformazioni delle organizzazioni del lavoro esecutivo », cit.

dali descrivono obiettivi attinenti al miglioramento delle motivazioni e delle prestazioni lavorative. Nei casi stranieri informazioni sulle richieste e sulle reazioni sindacali sono raramente presenti. Solo nei « cases » svedesi e norvegesi viene data una grande enfasi alla natura di « frontiera avanzata di contrattazione tra direzione e sindacati » del « *process of change* », del processo di cambiamento.

Emergono non di rado alcuni aspetti positivi per i lavoratori coinvolti, la non necessità (da nessun punto di vista) di forme estreme di deresponsabilizzazione dei lavoratori, la potenzialità innovativa e produttiva del lavoratore quando riacquista una parte del controllo sul proprio lavoro, la piena capacità degli uomini di essere soggetti e non oggetti, etc. Ma emerge principalmente la funzione « rassicuratoria » di questi lavori (basterebbe cambiare le « *assumptions on people* » per trovare modi di lavorare più umani e anche più economici): rassicurazioni verso i managers cui si chiede di cambiare solo le proprie concezioni di psicologia e verso i lavoratori e i sindacati cui si promette che le « *behavioral sciences* » renderanno « ogni dipendente un dirigente ».⁶

Una terza fase è quella in cui ci si chiede:

a) cosa realmente cambia in termini di professionalità complessiva, di modelli di controllo sociale, di rapporti di potere e di processi decisionari, qual'è — più in generale — il cambiamento del modello di divisione del lavoro nell'azienda;

b) quali i riflessi sull'occupazione;

c) qual'è lo stato dei rapporti di forza fra lavoratori e direzione e qual'è il « *coalition system* » all'interno della direzione sia rispetto al cambiamento avvenuto che a quello che avverrà;

d) quali sono le « cause vere del mutamento, quando esso esista, e più in generale qual'è il rapporto fra mutamento organizzativo nel sottosistema osservato e mutamento sociale ed economico nei sistemi sovraordinati.

⁶ Per una analisi del rapporto fra ideologia e pratica del mutamento, vedasi F. Butera, *I frantumati ricomposti, struttura e ideologia nel declino del taylorismo in America*, Marsilio, 1972.

Normalmente i « case studies » elaborati nel quadro degli « evangeli » di arricchimento del lavoro non forniscono dati sufficienti per rispondere a questo tipo di interrogativi: e ciò non è casuale per quanto si diceva due capoversi prima.

Tuttavia da un'analisi di questi casi⁷ emergono due importanti rilievi:

— Il primo, è che nella maggioranza dei casi il mutamento della mansione operaia non è isolato: ma anzi appare piuttosto il corollario di mutamenti nel processo tecnologico (inteso sia nel senso di tecnologia delle operazioni, sia di tecnologia dei materiali, sia di tecnologia delle informazioni), della struttura organizzativa formale (differenziazione funzionale, allocazione dell'autorità), dei meccanismi operativi (norme e procedure). Ossia *il job design*, inteso come trasformazione intenzionale del rapporto tra l'uomo e il suo lavoro (in accordo con le presunte nuove scoperte delle scienze del comportamento), *appare un fatto largamente residuale*.

Cioè quando si può rilevare una situazione che crea un rapporto diverso tra l'uomo e il suo compito o l'organizzazione, essa appare, nei casi di cui si parla, largamente predeterminata dal cambiamento del contesto tecnologico-organizzativo. Il mutamento nel job appare niente più che l'identificazione, per l'individuo, di un nuovo ambito di responsabilità, di nuove procedure operative idonee a realizzare i compiti richiesti dai predetti mutamenti e di forme di controllo nuove per assicurare una corretta esecuzione del lavoro.

— Il secondo rilievo è che *tali mutamenti del contesto tecnologico-organizzativo appaiono associati a mutamenti strutturali, ossia mutamenti nel mercato dei prodotti, mutamento nelle tecnologie di prodotto o di produzione, mutamento nella composizione organica del capitale, mutamento quantitativo e qualitativo nel mercato del lavoro*.⁸

Nella maggior parte dei casi il dissenso della manodopera divie-

⁷ Contenuta in uno studio di chi scrive prossimo alla pubblicazione.

⁸ Una analisi di un caso particolare che mostra in dettaglio le relazioni tra questi fenomeni può leggersi in F. Butera, *Contributo all'analisi di variabili strutturali che influiscono sull'organizzazione del lavoro*, in « Studi Organizzativi », n. 1, 1973.

ne un fattore rilevante in quanto impedisce di instaurare forme di job design funzionali ai mutamenti strutturali descritti più che in quanto *astrattamente* costoso (es. assenteismo, turn-over, conflittualità). Prova di ciò è che *tutte le volte* che, esistendo esclusivamente problemi di questo ultimo tipo, viene annunciato un nuovo job design ci troviamo per lo più di fronte a niente più che riedizioni di programmi di Relazioni Umane o iniziative di Relazioni Industriali.

Su questo torneremo: qui va notato che nessuna delle nuove teorie di job design osa subordinare i grandi strumenti per aumentare la produttività (meccanizzazione e razionalizzazione del lavoro) sia ad una teoria dei bisogni sia ad una teoria del consenso o della partecipazione. È solo quando alternative organizzative si presentano relativamente « indifferenti » rispetto alla produttività (ossia quando il processo di valorizzazione del capitale ha raggiunta la massima « maturità » possibile nella specifica situazione) che si parla di « alterare » l'organizzazione per conseguire consenso. In verità si tratta non di « alterare » ma di « rifinire e definire » l'organizzazione più economica in modo da utilizzare « il lavoro in se stesso » come generatore di un consenso dato che i tradizionali strumenti monetari e gestionali non lo assicurano più: ciò vale sia per la astorica « motivation view » (per cui le modificazioni organizzative « motivanti » vanno introdotte con un processo pragmatico ossia solo *dove esse sono già necessarie*) sia per il socio-technical job design (per cui si tratta di fare — più analiticamente e più innovativamente — una « joint optimization », una ottimizzazione congiunta delle modalità tecniche di valorizzazione del capitale e del processo di miglioramento del sistema sociale interno).

Accennato all'equivoco motivazionalista, occorre ritornare ora ai due rilievi fatti: la natura residuale e accessoria della trasformazione della mansione e il fatto che il mutamento organizzativo complessivo, appare il più delle volte largamente giustificato dai soli fattori strutturali.

Ciò non implica che la trasformazione dell'organizzazione del lavoro non sia rilevante per la persona né pone ancora il problema di come si attiva il processo di mutamento: esso pone il problema dell'oggetto « vero » di cui occorre parlare (*non la mansione ma l'organizzazione*) e dei fattori che per lo più danno « forma » al

mutamento di organizzazione e conseguentemente alla mansione (non le « scoperte organizzative » ma il movimento del sistema economico e sociale).

Per approfondire questi problemi occorre riprecisare la questione della crisi del taylorismo.

3. Il primo interrogativo che ci si pone è se sia proprio vero che il Taylorismo sia in crisi. La domanda è rilevante dato che, non solo nel nostro paese ma anche all'estero, l'Organizzazione Scientifica del Lavoro sembra ancora solidamente ispirare la quasi totalità delle organizzazioni di produzione di massa. Anzi, a fronte di alcune trasformazioni che paiono discostarsi dalla filosofia dell'O.S.L. nelle grandi industrie manifatturiere e di processo, alcuni settori del terziario (le banche, gli istituti assicurativi) sembrano scoprire oggi le virtù della parcellizzazione, delle strutture gerarchiche, delle normative rigide ecc.

Per rispondere non ci aiuta la statistica. Dire che gli esperimenti « non-tayloristici » sono pochi non vuol dire escludere che diventeranno tanti.

Qui si pone un complesso problema di previsione che esamineremo avanti.

Si può dire subito, però, che ciò che entra in crisi, quando entra in crisi, non è solo il taylorismo come « lavoro in frantumi », ma bensì come *modello complessivo di divisione del lavoro che contiene un grado assai basso di diffusione del « sapere-potere » idoneo a influire sulla condotta dell'organizzazione.*

In questo modello (che per comodità si può continuare a chiamare taylorismo) l'interscambio tra organizzazione e mondo esterno avviene solo attraverso pochi « luoghi specializzati », il governo dell'organizzazione si fonda principalmente sulla struttura gerarchica, i sottosistemi in cui è divisa l'organizzazione operano sulla base di procedure o di standards e non in vista del raggiungimento di obiettivi, sotto-sistemi e ruoli sono irresponsabili rispetto all'integrazione reciproca, attività creative ed esecutive, intellettuali e manuali sono rigidamente divise, il lavoro esecutivo è frazionato, gli incentivi sono monetari e relativi ad un aspetto parziale della prestazione (per es. la quantità), la mobilità verticale avviene non progressivamente — per « crescita di competenza » — ma a salti

per risocializzazioni successive all'interno di strati socio-professionali disposti gerarchicamente.

È cioè il modello di una macchina in cui pezzi e gruppi (missioni e unità organizzative) sono ben definiti ed i cui metodi di sviluppo (le management sciences)⁹ focalizzano tre funzioni cruciali: quella di chi progetta pezzi e gruppi (uffici di organizzazione, tempi e metodi, etc.), quella di chi mette il « carburante » (chi appronta e gestisce gli strumenti per suscitare l'interesse, monetario o meno, dei titolari dei ruoli); quella di chi « pilota » la macchina (i vari quadri della gerarchia).

Ebbene è *tutto* questo modello che va in crisi.

Va in crisi perché investito nel suo complesso (e non solo nelle sue caratteristiche di parcellizzazione e deprofessionalizzazione) sia dalla « rivolta negativa » dei lavoratori (e non solo di quelli della linea di montaggio) sia dall'iniziativa organizzata dei lavoratori. E su questo torneremo più avanti.

Va in crisi anche per la sua inidoneità ad assicurare una alta produttività. Ciò che rivela in tutti i suoi aspetti è non solo il suo difetto di produttività sociale (per gli immensi sprechi di energia, salute, capacità umana che determina), ma anche della sua produttività a livello di singola azienda.

Questo modello organizzativo infatti presuppone *i)* la piena analizzabilità tecnica del processo di lavoro (per es. la divisibilità di un ciclo di montaggio, la determinazione minuta delle operazioni di conduzione di macchine utensili, etc.); *ii)* la piena prevedibilità delle prestazioni aziendali (mercati ampi, qualitativamente stabili e quantitativamente in espansione), *iii)* una bassa o media intensità di capitale. I suoi successi stanno nella propria capacità di impiegare una forza lavoro abbondante, a buon mercato, priva di professionalità industriale; di massimizzare il rendimento individuale; di realizzare un forte controllo sociale attraverso l'oggettivazione dei meccanismi di integrazione fra i ruoli e le unità organizzative e attraverso controlli impersonali (tecnico-amministrativi) della prestazione e del comportamento individuale.

⁹ Per un avvio a dipanare l'intreccio tra « management sciences » e analisi scientifica della organizzazione, vedasi D. De Masi, *Introduzione al saggio di Goetz Brlefs*, in « Sociologia dell'organizzazione », n. 1, gennaio-giugno 1973.

I nomi delle formule che si vorrebbero capaci di superare il taylorismo sono nuovi (per quanto non siano nuove le formule in sé: Wyatt e Frazer,¹⁰ fra gli altri, le avevano ideate 45 anni fa). È nuova la tendenza a studiare, a coordinare i cambiamenti, ad accelerarli. Ma i segni della insufficienza del Taylorismo sono antichi. Al trionfo del taylorismo nel campo della dogmatica organizzativa non ha corrisposto un analogo e incontrastato trionfo nella pratica: interi settori industriali caratterizzati da specifiche tecnologie, aziende con un « market environment » diverso da quello dei beni di consumo, aziende operanti in aree geografiche con un mercato del lavoro diverso da quello in cui si è sviluppato il taylorismo, si sono dati modelli organizzativi parzialmente diversi.

In contraddizione con l'« one best way » teorizzata da Taylor e accreditata dalla quasi totalità della dogmatica organizzativa, *il taylorismo rimane un caso particolare di organizzazione industriale sviluppatasi, sia pure con una amplissima diffusione, in contesti di un determinato specifico tipo.*

Non solo, ma conosciamo innumerevoli casi di aziende che, sottoposte a modifiche di quel contesto, hanno cambiato alcune caratteristiche del loro sistema organizzativo in senso non-tayloristico, pur lasciandole incoerenti con le altre caratteristiche « residue » e pur non « etichettandole » in alcun modo. *Questo fenomeno appare assai più ampio se consideriamo le trasformazioni che vengono introdotte solo in specifici settori di un'azienda che pur conservi nel suo complesso la sua configurazione tradizionale.*

Accanto alle critiche teoriche è visibile dunque anche il relativismo e la debolezza storica del taylorismo.¹¹ I casi di applicabilità piena del taylorismo tendono a decrescere.

Alcune illustrazioni di questa affermazione:

A. È stato mostrato¹² come la difficoltà di analizzare il processo tecnico impedisca la sua frammentazione tra molti esecutori quin-

¹⁰ S. Wyatt, J. A. Frazer, *Effects of Monotony in Work* « British Industrial Fatigue Research Board », Report, n. 56 (1929).

¹¹ Vedi per es. il saggio di G. Bonazzi, *Taylorismo fra strumento del capitale e utopia tecnocratica*, in « Economia & Lavoro », n. 1, genn.-febb. 1972 e n. 2, marzo-aprile 1972.

¹² A. Touraine, *L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault* (in corso

di il formarsi di ruoli molto vincolati. L'edilizia, la tipografia, la petrolchimica ne sono alcuni esempi tradizionali. Il job enlargement può essere un neologismo per designare lo stesso fenomeno in aziende in transizione da una situazione a un'altra. È facile prevedere che nel futuro tenderanno a ricomporre le mansioni:

a) aziende o settori aziendali che affrontano processi di produzione non sufficientemente noti;

b) aziende, o settori, che producono prodotti in continua evoluzione tecnologica;

c) aziende che hanno cicli di lavorazione che, a causa della loro lunghezza e della brevità della vita del prodotto, non è economico analizzare in modo trappo sofisticato;

d) aziende o settori, che hanno seri problemi di qualità dei prodotti allorché risulta difficile o costoso analizzare il prodotto tanto in dettaglio da poter generare affidabili minute norme di controllo « di corrispondenza » (controllo delle operazioni parziali).

B. È stato mostrato ¹³ che in processi altamente meccanizzati il ruolo dell'esecutore perde contenuti di esecuzione (trasformazione tecnica) per assumere responsabilità di controllo e di regolazione richiedenti una conoscenza funzionale del processo. Ad ulteriori stadi di automazione (quando controllo e regolazione vengono quasi totalmente assorbiti dal processo) l'operaio, quando non ha compiti di « alimentazione », viene addetto alla sorveglianza di eventi imprevisti su cui uno scorretto o intempestivo intervento ha conseguenze economiche gravissime. In tali casi la configurazione del ruolo, e delle ricompense relative, non possono più tendere alla massimizzazione dell'output individuale e alla minimizzazione del costo del singolo lavoratore ma alla sua più elevata responsabilizzazione possibile (un nuovo nome per designare questo non nuovo fenomeno è il job enrichment).

È facile prevedere che tenderanno a fare elevati interventi di

di traduzione in Italia, ed. Rosenberg); C. Perrow, *A Framework for the Comparative Analysis of the Organization*, in « American Sociological Review », aprile 1967.

¹³ L. Davis - J. Taylor, *Technology Organization and Job Structure*, in R. Dubin ed., *Handbook of Work, Organization and Society*, Rand Mc. Nally, 1973.

formazione e a retribuire in funzione della professionalità e della responsabilità più che del job:

a) aziende, o settori, nelle quali il rapporto tra costo della manodopera diretta e costo dei materiali e degli impianti si altera nettamente;

b) aziende o settori aziendali, in cui si ampliano processi di automatizzazione del processo tecnologico e, insieme, dell'alimentazione dell'impianto allorché l'intervento correttivo a seguito dell'evento imprevisto è demandato all'uomo.

C. È stato mostrato¹⁴ che in situazione di difficile programmabilità della produzione (scarsa prevedibilità dell'andamento del mercato quanto ai volumi o quanto al mix) le strutture produttive tendono a divenire piccole e modulari con una organizzazione interna tale da produrre indifferentemente qualsiasi dimensione di output richiesto.

È facile prevedere che le lunghe linee sequenziali di montaggio tenderanno a scomparire e soluzioni organizzative di job rotation tenderanno a divenire più frequenti in aziende o settori aziendali con una prevedibilità del mercato dei prodotti bassa (per esempio a causa di mercati turbolenti e sbalzi di domanda sul breve periodo; ii) mix di modelli elevato e basse produzioni).

D. È stato mostrato¹⁵ che quanto più aumentano le forme di controllo impersonale di tipo tecnico (ciclo produttivo, sistema informativo, identificabilità del risultato finale) tanto meno strette divengono le forme di controllo personale e tanto più perdono di importanza le forme di controllo impersonale di tipo amministrativo (cottimi, timbrature di presenza etc.).

È facile prevedere che si svilupperanno fenomeni di « degerarchizzazione », « decottimizzazione » e perfino di forme di lavoro di gruppo in:

¹⁴ J. Woodward, *Industrial Organization: Theory and Practice*, « Oxford Press », 1965; Lawrence and Lorsh, *Organization and Environment*, Irwin, 1970.

¹⁵ P. Blau e Scott, *Formal Organizations*, Chandler Publ., 1962; J. Woodward, *op. cit.*; A. S. Tannenbaum, *Control in Organizations*, McGraw-Hill, 1968.

a) aziende o settori, con processi molto automatizzati e « relativamente sicuri »;

b) aziende o settori, già strutturati per piccole unità di produzione producenti un output finito e collaudabile;

c) grandi aziende con sistemi informativi capillari di elevata affidabilità (per esempio input automatici e feed back rapido).

E. È stato mostrato¹⁶ che mentre alcuni tipi di automazione portano ad una diminuzione dell'interazione fra i lavoratori, altri tipi, e in particolare le produzioni per processi continui, sembrano condurre ad un aumento dell'interazione fra i lavoratori perché diviene difficile misurare i contributi individuali. Rigide descrizioni di compiti individuali « routinizzati » divengono così obsolete, il sistema di comunicazione si svolge principalmente all'interno del gruppo di lavoro, diminuisce il potere di controllo dei capi intermedi e si creano situazioni implicite di gruppo semi-autonomo di lavoro.

F. È stato mostrato in generale che quanto più aumenta il grado di incertezza dei compiti dell'unità organizzativa, tanto meno tale incertezza è assorbibile totalmente ai vertici gerarchici o ai livelli professionali più alti.¹⁷

È prevedibile che una maggior professionalizzazione degli addetti e una diminuzione del distacco tra ideazione e ricerca da una parte ed esecuzione dall'altra si realizzerà per es. a) nei settori tecnici di aziende leader in una area tecnologica in evoluzione; b) nei settori commerciali di aziende in espansione su mercati qualitativamente poco noti.¹⁸

G. È stato mostrato¹⁹ che, se i vari settori di un'azienda (o di un'organizzazione) devono affrontare degli « environments » (mercato, tecnologia etc.) di diverso livello di incertezza, tali settori

¹⁶ G. I. Susman, *The Impact of Automation on Work Group Autonomy and Task Specialization*, in « Human Relations », n. 6, december 1970.

¹⁷ J. March e H. Simon, *Teoria dell'organizzazione*, Comunità, 1966.

¹⁸ D. Tookey, *Marketing Organizations and their Environment*, Research Seminar Paper, Ashridge Management College, 1970.

¹⁹ Lawrence e Lorsh, *op. cit.*

risulteranno fra loro differenziati sia in termini di strutture organizzative formali sia in termini di comportamenti e orientamenti professionali dei managers e dei tecnici. Questa aumentata differenziazione rende inapplicabile l'uniformità burocratica della tradizione weberiana e tayloristica e rende necessaria una più elevata integrazione organizzativa (peraltro irrealizzabile con gli strumenti tradizionali).

È prevedibile che in aziende (o settori di aziende) fortemente differenziate, si registrino tendenze alla deburocratizzazione, si sviluppino nuove figure organizzative integratrici (product manager, task forces, matrici), si senta il bisogno di strumenti connettivi non formali (come per esempio una cultura aziendale « nuova »), si parli di « participative management » etc.

Gli esempi potrebbero moltiplicarsi. Ma per concludere, possiamo dire che nella misura in cui le caratteristiche dei compiti tecnici ed economici di una azienda o di un settore si discostano da quelle del modello della manifattura o del sistema di macchine impegnate in una produzione di massa rivolta ad un mercato in espansione (il modello storico in cui l'Organizzazione Scientifica del Lavoro è funzionale), alcuni importanti aspetti del modello organizzativo dell'OSL tendono ad essere superati. Questi aspetti non riguardano solo la configurazione delle mansioni ma spesso toccano altri importanti aspetti del modello di divisione del lavoro che abbiamo prima descritto.

Determinismo tecnologico allora, o ottimismo nell'automatico superamento del taylorismo?

Al contrario.

Qui si è voluto solo dare un contributo a depurare il dibattito sull'organizzazione del lavoro da quel tono mitico, retorico, pieno di mezze verità che spesso assume. Il « nuovo modo di lavorare » nella maggior parte dei casi in cui lo abbiamo visto realizzato, non è « contro », non è un'alternativa alla tecnologia e alle esigenze commerciali delle aziende ma è molto spesso al contrario *il risultato* della loro evoluzione. Come è stato già anticipato il taylorismo cioè entra in crisi anche per ragioni intrinseche al sistema socio-economico attuale. Di più: queste ragioni forniscono spesso la *forma* dei mutamenti che solo in un secondo momento vengono

battezzati job enlargement, job enrichment, etc. Alcune di tali forme di mutamenti non sono, in altri termini, frutto di immaginazione organizzativa ma « conseguenze obbligatorie ». Ciò verrebbe ulteriormente confermato se mettessimo a confronto gli innumerevoli e non noti casi di « unplanned changes » con i così detti esperimenti.

Detto questo però va immediatamente affermato che sarebbe follia credere che « si può lasciar fare alla tecnologia e al mercato » per ottenere automaticamente una « fabbrica a misura » d'uomo.

Anzi è proprio a partire da questo punto che si apre la drammaticità e la complessità della progettazione di una organizzazione del lavoro realmente e totalmente diversa.

4.1. I cambiamenti organizzativi che, indipendentemente dai loro nomi di battesimo, assumono la loro forma per esigenze di aggiustamento a mutati vincoli tecnologici e di mercato, se da una parte fanno « saltare » alcuni aspetti non marginali del modello di divisione del lavoro che abbiamo prima descritto, chiamandolo per semplicità taylorismo, dall'altra però — in nessun caso noto — ne hanno rappresentato un superamento pieno, né in termini qualitativi né in termini quantitativi.

Questa affermazione ci pare valida anche se valutiamo non solo i mutamenti già realizzati ma anche a quelli che questi esperimenti irreversibilmente inducono.

Se li giudichiamo dal punto di vista della qualità della vita di lavoro, come dice Gallino²⁰ dobbiamo constatare che per lo più avvengono miglioramenti a livello psico-fisiologico più che non al livello professionale e al livello del controllo. L'osservazione non viene inficiata dal fatto che tuttavia esistono casi in cui anche questi due livelli sono toccati e lo stesso orientamento del dibattito imprenditoriale tende ad includere questi due livelli nelle ipotesi riorganizzative.

Esaminando i cambiamenti dal punto di vista micro-organizza-

²⁰ Per es. in C.T., *Che cosa è cambiato nella fabbrica*, in « Avanti », 18 novembre 1973.

tivo possiamo trovarci di fronte a casi — come quelli norvegesi — in cui tutti e tre i livelli sono influenzati. Eppure anche in quei casi non abbiamo un superamento pieno del modello tyloristico.

Ciò perché l'unità di analisi non può essere l'esperimento, la micro-organizzazione ed i lavoratori coinvolti ma tutta l'azienda e tutti i lavoratori *attuali e potenziali* dell'azienda. Il punto di vista che qui si propone è quindi quello che pone al centro il modello di divisione del lavoro perché ci pare l'unico punto di vista che consente di tener conto al tempo stesso della qualità della vita di lavoro dei lavoratori coinvolti nel cambiamento e della qualità della vita di lavoro degli altri.

Il fatto che nell'ambito degli « esperimenti » la qualità della vita di lavoro si migliori prevalentemente al livello psico-fisiologico e non agli altri livelli, dipende — ad avviso di chi scrive — da due fattori. Il primo su cui si tornerà più avanti — è che i miglioramenti nel campo della salute, della sicurezza etc. in Italia sono dipendenti non da fenomeni di aggiustamento organizzativo ma da precise rivendicazioni sindacali. Il secondo è che, nella logica dell'aggiustamento, modifiche in alcuni tratti del modello di divisione del lavoro, ne lasciano per lo più invariati altri (per esempio arricchimento del lavoro e permanenza di sistemi di cottimo, degerarchizzazione e conservazione dei vecchi modelli di controllo di gestione, delega al gruppo di lavoro di alcune funzioni e non di altre, modificazione delle strutture organizzative in senso meno « accentratorio » e interventi di segno contrario sui sistemi informativi etc.).

L'organizzazione che ne deriva presenta spesso gravi incoerenze interne, produttive di disfunzioni organizzative e di regressione dei progressi fatti. Questo spiega la fragilità interna degli esperimenti e chiarisce il meccanismo per cui la vita di lavoro si migliora in modo incompleto e insufficiente. Dietro questi processi non c'è cioè di solito un modello di organizzazione sociale di nessun tipo. Per cui finisce con il rimanere latente il modello vecchio: è forse da attribuire a ciò il fatto che uno degli aspetti che di solito non muta « spontaneamente » è rappresentato da alcuni « processi gestionali » (sistemi di pagamento, sistemi di qualificazione formale etc.) processi che hanno funzioni di governo e di controllo *complessivo* del mercato del lavoro interno.

Questo argomento ci introduce all'altra ragione per cui si pro-

pone l'ottica della divisione del lavoro come fonte di « misuratori » della qualità della vita di lavoro. Com'è noto il taylorismo è un modello di divisione tecnica e al tempo stesso sociale del lavoro. Anche quando gli aggiustamenti dell'organizzazione all'environment conducono a mutamenti nella divisione tecnica del lavoro (incidendo, al limite, su tutti e tre i livelli di qualità del lavoro) raramente però presentano mutamenti significativi nella divisione sociale del lavoro. Nei casi stranieri più avanzati si registrano talvolta mutamenti nelle forme di esercizio del potere nell'azienda ma la distribuzione del potere non muta; si registrano modifiche non nominali nel livello e nel tipo di professionalità di individui o di piccoli gruppi ma la stratificazione sociale e professionale non muta (e se muta ciò avviene per cause diverse); talvolta l'interazione fra l'azione di unità organizzative e di individui e il mondo esterno all'azienda aumenta ma le linee generali di confine fra organizzazione e istituzioni rimangono immutate così come le decisioni strategiche rimangono in mano di pochi. Questi cambiamenti appaiono ancora più influenti se guardiamo alla divisione sociale del lavoro a livello di società: semmai — come già accennato — è il mutamento a livello di società che influisce sul mutamento a livello di azienda.

In sintesi possiamo chiarire ora la nozione di taylorismo come modello particolare di divisione capitalistica del lavoro precisando che esso contiene caratteristiche di divisione sociale del lavoro che hanno tassi di obsolescenza diversi e inferiori a quelli delle proprie caratteristiche di divisione tecnica, proprio perché non può incrinarsi — oltre un certo limite — l'omologia tra divisione sociale del lavoro in fabbrica e divisione sociale del lavoro nella società.

4.2. Ma oltre ai *limiti di contenuto* di questo modo « adattivo » di cambiare l'organizzazione, si presentano precisi *limiti di generalizzabilità*: le spinte tecnologiche e di mercato, quando sono responsabili del mutamento, operano come abbiamo visto, su specifici settori industriali e non su altri.

Non è questa la sede per una analisi del sistema industriale italiano, ma è indubitabile l'inapplicabilità di profezie di mutamento generalizzato dovute al passaggio ad un'era « post-industriale ».

Al di là di quanto detto prima sui limiti di contenuto, per il no-

stro paese, si pone il drammatico quesito che Cacace esprime così: « che senso avrebbe una isola di lavoro stabile e umanizzata in un mare di precarietà e di ingiustizie, con disoccupati, occupati precari e magari con cumuli di immondizie e colera? ».

4.3. Ma un'altra categoria di limiti alla generalizzazione di trasformazioni adattive in senso non tayloristico si profila per il fatto che tra mutamento organizzativo dell'environment e mutamento organizzativo c'è di mezzo qualcosa che rende il processo di mutamento niente affatto automatico: la decisione della direzione aziendale di cambiare.

Gli imperativi dell'environment infatti devono essere diagnosticati. Il ritardo a far ciò dipende però solo in parte da un ritardo « culturale » del management.²¹

Fondamentalmente pesa assai di più la fiducia del management di poter « manipolare » l'environment in modo da renderlo adeguato alle risorse e all'organizzazione interna: e ciò è stato spesso in qualche misura possibile.

Abbandonare un mercato con livelli di incertezza troppo elevati, determinare il livello dei volumi di produzione, cambiare tecnologia, mutare localizzazione sono in qualche caso e in qualche misura scelte possibili per il management.

La « scelta strategica » diviene così una variabile critica nel processo di cambiamento. « Altre variabili... sono viste, all'interno di questa prospettiva, come legate assieme in qualità di punti di riferimento multipli per il processo di decisione strategica ».²²

Non cambiare organizzazione di fronte alla crescita del livello di incertezza del mercato o della tecnologia, può talvolta essere il

²¹ Fenomeno peraltro esistente come hanno mostrato studi che mettono in luce che teorie organizzative contingenti, quali il taylorismo, si siano trasformate nella cultura manageriale, in dogmatica e precettistica organizzativa (vedasi per es. Y. Shetty e H. Carlisle, *A Contingency Model of Organization Design*, in « California Management Review », n. 1, Fall 1972) oppure studi (ricerca CRIS, in corso) sul prevalere fra i dirigenti di modelli culturali conservatori (utili per identificare e legittimare lo status dei dirigenti come classe sociale) anziché di modelli più « moderni » (utili per potenziare la funzione intra-aziendale del dirigente).

²² John Child, *Organizational Structure, Environment and Performance: the role of strategic choice*, in « Sociology », n. 1, Jan. 1972.

sintomo di una nascente strategia per « normalizzare » il mercato, o per collocarsi in un altro mercato, o per scegliere una collocazione più arretrata (follower invece di leader) nella competizione tecnologica. In generale può dirsi che quanti più gradi di libertà ha la scelta strategica del management tanto più facile è sfuggire agli imperativi di cambiamento organizzativo che, in un dato momento, l'*environment* « internalizzato » pone.²³

Lo stimolante problema di ricerca che si pone (e che Child ignora) è se questi gradi di libertà stiano in realtà diminuendo. Un aspetto fondamentale, già ampiamente studiato, di questa questione è la diminuzione del grado di libertà della scelta strategica che riguarda variabili dell'ambiente sociale: le possibilità di manipolare questo settore dell'« *environment* » dell'azienda (o di sfuggirvi) si sono drasticamente ridotte e conseguentemente l'impatto di quest'ultimo sull'organizzazione aumenta.

Gramsci, che parla di fordismo più che di taylorismo,²⁴ mostra i nessi fra lo sforzo della classe imprenditoriale americana per razionalizzare e controllare l'interno della fabbrica e quello di modellare l'intera società in modo che questa potesse essere funzionale allo sviluppo di quel modo di produrre e al rafforzamento dei rapporti sociali che si andavano creando. In qualche misura il modello tayloristico (ed il relativo modello di comportamento manageriale) presuppone una capacità di manipolare l'*environment*, che non esiste più — almeno in forma così analitica — né in Italia e neanche negli USA. Allorché un decennio fa qualcuno spiegava il comportamento del capitale in termini di « razionalità nella fabbrica ed anarchia fuori » in realtà coglieva non gli aspetti strutturali ma quelli di una antica crisi di egemonia della classe imprenditoriale italiana e di un recente fallimento come classe pienamente dominante del paese, perduta per di più in un patetico processo imitativo della corrispondente classe nordamericana.

Tornando al filo del discorso, va menzionata un'altra ragione per cui le determinanti esterne del cambiamento possono essere ignorate: la mancanza, da parte della « coalizione dominante » nel-

²³ Vedi Butera, *I frantumi ricomposti*, p. 37, op. cit.

²⁴ A. Gramsci, *Americanismo e fordismo*, in « Note sul Machiavelli », Einaudi, 1964.

l'azienda,²⁵ di sufficiente forza e strumenti culturali per gestire i complessi problemi pratici e conoscitivi, lo sconvolgimento degli equilibri di potere interni all'azienda e le tensioni di Relazioni Industriali che mutamenti — anche parziali — comportano. Ciò spiega come la caduta di efficienza che deriva dal mancato mutamento, ritenuto minaccioso, venga spesso tollerata e giustificata per attese, più o meno realistiche, di recupero attraverso strumenti diversi dal mutamento organizzativo (per es. maggiore attivismo finanziario, ricerca di sostegni statali alle operazioni, politica di aumentare le sub-commesse all'esterno, tentativi di aumentare l'intensità di lavoro, adozione intensiva di nuove tecnologie dell'informazione o di nuove procedure etc.).

In termini generali in questo paragrafo 4.3., si è posto il problema, che meriterebbe uno specifico approfondimento, dei rapporti tra fattori strutturali del mutamento, scelte strategiche, sistema di potere interno, misura delle prestazioni e organizzazione.

La complessa intenzione di questi fattori, in sintesi, costituisce un'altra ragione per cui *il taylorismo spesso può sopravvivere alle ragioni che l'hanno generato anche contro le esigenze di efficienza aziendale.*

4.4. C'è un'altra serie di fattori strutturali che giocano un ruolo contraddittorio nel processo di superamento del taylorismo: quelli legati al mercato del lavoro.

La mancata disponibilità di forza lavoro nella quantità e qualità necessarie gioca un ruolo importante in favore del superamento del taylorismo.

È noto, per esempio, come una delle più importanti ragioni per iniziare gli esperimenti di riorganizzazione del lavoro alla Volvo è stata la difficoltà di reclutamento ed il correlato altissimo turn-over. Inoltre la scarsità di manodopera eleva il suo costo sia sul mercato esterno che su quello interno dell'azienda e ciò può determinare l'interesse ed utilizzare in modo più « estensivo » la manodopera (per es. aggiungendo a mansioni più semplici altre più complesse e più « costose ». Si vedano a questo riguardo le esperienze della Texas Instrument e dell'AT & T).

²⁵ J. Thompson, *Organization in Action*, McGraw-Hill, 1967.

Dall'altra parte però l'esistenza di un mercato del lavoro duplice²⁶ (uno per la manodopera più forte — professionalmente, sindacalmente etc. — ed uno per quella più debole — anziani, donne, poco scolarizzati etc. —) può indurre a spostare attività a basso livello di qualificazione, poco remunerative, nocive etc. dalla grande industria alla piccola industria, al lavoro a domicilio, all'artigianato precario etc.²⁷

Per inciso, l'esistenza di opportunità di « balcanizzazione » della produzione, di cui parla Frey, consente anche di « esportare » dalla grande industria attività il cui « livello di incertezza » richiederebbe modelli organizzativi diversi da quelli presenti nella grande impresa.

Altro problema che questa sede non consente di approfondire è quello del rapporto tra elevazione del livello di scolarità e organizzazione del lavoro.

Tutta la problematica inoltre diviene assai più rilevante se, invece di istituire un rapporto diretto tra mercato del lavoro e organizzazione del lavoro, consideriamo l'organizzazione del lavoro come variabile dipendente a) dal sistema produttivo per come esso si modifica in rapporto al mercato del lavoro; b) dall'azione sindacale in quanto espressione dello sviluppo del mercato del lavoro e — al tempo stesso — in quanto elemento condizionante la configurazione quantitativa e qualitativa di esso.

5.1. Il quadro fornito, se da una parte confuta ogni semplicistico riduzionismo delle tematiche della trasformazione dell'organizzazione del lavoro a quelle di relazioni industriali, mostra anche la natura incompleta e non generalizzata dei processi di mutamenti indotti da fattori endogeni al sistema produttivo esistente.

Questa incompletezza e non generalizzazione entra in contraddizione con le esigenze di *tutti* i lavoratori di uscire da condizioni di

²⁶ Michael Piore, *Upward Mobility and Job Monotony*, in « Atti della Internationality of Working life Conference N. Y. 1972 »; Luigi Frey, *Comunicazione al Convegno Iseo-Udda*, cit.

²⁷ CRMP, *L'IBM di Vimercate in Per la critica dell'organizzazione del lavoro*, n. 3, febbraio 1973.

lavoro alienate e di conquistare modelli di divisione del lavoro che migliorino *sostanzialmente* la qualità della vita di lavoro a tutti e tre i livelli di cui parla Gallino.

La pretesa, fortunatamente presente solo nel mondo anglo-sassone ed in certi settori delle scienze sociali, di poter indurre mutamenti generalizzati e di contenuto accettabile, per via di critica teorica ai vecchi modelli e per predicazione di nuovi è visibilmente infondata.

In Italia, e non solo in Italia, un progetto imprenditoriale organico di nuova organizzazione basato su una qualche « filosofia sociale del management » o su una ipotesi egemonica è mancato: e non potrebbe essere diversamente se è valida l'analisi sulla relatività dell'organizzazione rispetto agli specifici contesti. Il mutamento organizzativo sta avvenendo (a differenza della rivoluzione tayloriana) in una fase difensiva e non espansiva del sistema economico,²⁸ in una situazione di assenza di forza egemonica della classe imprenditoriale.

Stenta a svilupparsi, sommerso spesso dai fumismi ideologico-motivazionali, un discorso sul metodo di analisi e di cambiamento dell'organizzazione. Si sviluppano esperienze e studi che arricchiscono il dibattito. Non è mancato anche il diffondersi di un nuovo linguaggio di provenienza nord-americana che tuttavia il più delle volte è ideologico e falsamente unificante, ma che ha però fondalmente questo senso: quello di definire atteggiamenti e orientamenti rispetto ad un fatto prevalente: i problemi posti dalla forza lavoro. Da questo punto di vista nel quadro della coscienza e della iniziativa imprenditoriale, le esigenze dei lavoratori e il modo con cui esse vengono tradotte in obiettivi di lotta divengono *l'unico elemento unificante e generalizzante*, la principale motivazione a cambiare.

Ciò corrisponde al fatto che la controparte sindacale e politica è la sola che può sviluppare *una cultura unificante e generalizzante sulla qualità della vita di lavoro*: infatti, le esigenze dei lavoratori

²⁸ Si pensi per es. in USA alla politica degli alti salari che accompagnò l'introduzione del taylorismo. Più in generale vedasi C. Giorcelli, *Retribuzione, evoluzione del sistema industriale e organizzazione del lavoro*, Servizio Ricerche Sociologiche e Studi sull'Organizzazione Olivetti, 1973.

e la loro traduzione in termini di strategia sindacale e politica rappresentano oggettivamente *l'unico condizionamento unitario* che gravi su tutte le aziende, con qualsiasi mercato, con qualsiasi tecnologia, con qualsiasi area di approvvigionamento della manodopera; con buona pace dell'edulcorato ed ipocrita umanesimo dei Maslow e dei Mc. Gregor, infatti va detto con chiarezza che le esigenze dei lavoratori divengono rilevanti per il mutamento non quando esse sono *riconosciute* dal management ma solo quando divengono *potere*, ossia vincolo dell'organizzazione.

Ed esse divengono potere in tre modi: come dissenso individuale, come dissenso collettivo, come azione collettiva orientata esplicitamente verso il mutamento.

Lo sviluppo di questo potere ha una influenza potenziale sul mutamento dell'organizzazione del lavoro assai maggiore di qualsiasi determinante tecnologica o economica. Ma mentre queste ultime implicano l'abbandono del « vecchio » e portano in sé la « forma » del nuovo, il potere dei lavoratori agisce con certezza sul primo piano ma, per operare sul secondo, necessita di una intenzionalità, di una « progettualità » senza la quale esso, a meno che non abbia sul breve termine, obbiettivi o esiti rivoluzionari, finisce con lo svolgere solo o una azione luddistica o una azione puramente pedagogica nei confronti del management (fargli riconoscere cioè la forma nuova dell'organizzazione funzionale alle mutate esigenze dell'ambiente esterno).

5.2. Qui allora si ripropongono le ragioni per guardare al mutamento dell'organizzazione del lavoro dal punto di vista della divisione del lavoro.

Infatti i tentativi di definire in astratto quali sono i contenuti di lavoro « buoni », hanno condotto o a identificare generici « requirements » che non servono molto nella pratica (per es. il lavoro deve consentire stima di sé, crescita, apprendimento etc. etc.) o a fuggire estremisticamente in avanti suggerendo in fondo che un lavoro nocivo e ripetitivo sia la stessa cosa del lavoro senza rischi per la salute e con ciclo lungo e complesso. Così anche i tentativi di definire in astratto quale deve essere l'ambito di generalizzazione del « lavoro umanizzato » porta ovviamente al disorientamento se pensiamo ai vari livelli possibili di generalizzazione del mutamento

(l'intera fabbrica, l'intera regione, l'intero paese, l'intero mondo industrializzato, il terzo mondo).

Come si sana la contraddizione tra l'indiscutibile valore di alcuni mutamenti in atto in termini di sperimentazione e di tensione per soluzioni nuove, del dibattito e della ricerca scientifica e politica che inducono, di crisi che crea, di problemi di lavoro che talvolta risolve per i lavoratori coinvolti da una parte, e i limiti di contenuto e di generalizzazione che abbiamo individuato dall'altra?

Il movimento di revisione dell'organizzazione è ormai inarrestabile su scala mondiale. Il coglierne gli aspetti ambigui e insufficienti non può autorizzare, ammesso che qualcuno lo volesse, ad arrestarne il corso.

Il problema è quindi quello di formulare *a)* criteri misurabili di valutazione della qualità della vita di lavoro; *b)* gradi di ciascun criterio al di sopra dei quali il mutamento può essere considerato accettabile.

La miriade di criteri identificabili e l'estrema opinabilità delle « scale » costruibili ci rimandano in realtà al problema di individuare una base dialetticamente unificante i vari criteri. Se li esaminiamo ci accorgiamo che varietà del lavoro, professionalizzazione, feedback, responsabilità, potere di influire sui processi, igiene fisica e mentale del lavoro etc. si riferiscono ad una teoria dei bisogni mentre, occupazione, generalizzazione dei mutamenti, sviluppo della innovazione scientifica, produttività sociale etc. si riferiscono ad una teoria dello sviluppo delle forze produttive.

L'artificiosa contrapposizione fra i due ordini di criteri è probabilmente l'ostacolo maggiore allo sviluppo di uno schema per la valutazione del mutamento dell'organizzazione del lavoro. E in pratica è anche ciò che, di volta in volta, fa considerare « finali » trasformazioni carenti o che ne fa rifiutare estremisticamente le potenzialità o che induce qualcuno a giudicare questa una problematica di « lusso » e/o a considerarla secondaria rispetto a quella dello sviluppo economico etc.

Più in generale tutto ciò ci richiama le lacerazioni riaperte nel '68-'69 nel movimento operaio, e ancora vive, relative alle contraddizioni derivanti dal rapporto tra azione sindacale e azione politica, o dal rapporto fra autonomia dei gruppi sociali intermedi e politica

complessiva del movimento operaio, tra spontaneità e organizzazione.

In realtà è solo l'ottica della divisione del lavoro che orienta verso una unificazione non riduttiva di entrambe le problematiche.

I rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore, l'insignificanza del lavoro, l'espropriazione del lavoratore dal suo prodotto, la dissociazione del lavoratore dalla destinazione sociale del suo lavoro non sono aspetti scindibili dal modello di sviluppo economico e sociale che l'occidente industrializzato ha sviluppato. E considerando che tutto ciò, visto dal punto di vista dell'organizzazione sociale, compone gli elementi del modello di divisione del lavoro storicamente sviluppatosi, il collegamento tra modifiche all'organizzazione del lavoro (in crisi) e intervento sul modello di sviluppo (in crisi) è ottenibile teoricamente guardando questi fenomeni sotto il profilo della divisione del lavoro.

Ciò consente di storicizzare, rispetto alla coscienza e al potere degli attori sociali di cambiamento, i parametri di valutazione del mutamento e le relative misure e di collegare fra loro quelle relative ai bisogni dei lavoratori con quelle relative allo sviluppo delle forze produttive.

Il riferimento al modello di divisione può essere così una ipotesi generalissima per la costruzione di uno schema interpretativo su cui si basino « indicatori » di mutamento che abbiano rilevanza scientifica (che spieghino ciò che cambia, quanto e come può cambiare), politica (che orientino i mutamenti per dare risposta ai bisogni più importanti e soddisfacibili e sviluppino l'iniziativa delle forze sociali), economica (perché potenzino la produttività sociale complessiva).

Se esaminiamo partitamente le modalità di sviluppo del potere dei lavoratori vediamo come questa unificazione concettuale è una linea di tendenza già esistente nel movimento sindacale.

Esaminiamo partitamente.

5.3. *Dissenso individuale*: assenteismo, turn-over, caduta di qualità, basso rendimento, non collaborazione, sabotaggio, tutto ciò che gli americani chiamano sintomi di disaffection, non sono altro che potere di respingere i costi personali derivanti dalla partecipazione ad una organizzazione del lavoro dissonante con i propri biso-

gni. In questo, e solo in questo senso, l'analisi della dissonanza tra organizzazione del lavoro e bisogni contenuta nello sviluppo della psicologia anglosassone che lavora sui temi della motivazione fornisce alcuni fondamenti conoscitivi per individuare la relazione tra comportamenti organizzativi disfunzionali e specifici modi di organizzare e fornisce indicazioni per il cambiamento.

Ma la « *motivation view* » fallisce come « filosofia » di progettazione per la sua parzialità. Infatti: a) l'identificazione dei bisogni ottenuta attraverso una analisi dei fenomeni di motivazione e di demotivazione si fonda su rappresentazioni soggettive che possono essere parziali e distorte perché « si scambia — come dice Adorno — l'epifenomeno (ciò che il mondo ha fatto di noi) con la cosa stessa »; b) i « comportamenti disfunzionali » non sono solo sintomo di demotivazione ma rappresentano spesso anche una vera e propria forma di « auto-progettazione » di condizioni di lavoro meno costose individualmente (che diventano quindi — per usare un termine della psicosociologia dell'organizzazione — « comportamento organizzativo »); c) se c'è la prova della associazione tra lavoro alienante e dissenso, non c'è alcuna prova che vi sia una associazione tra forme specifiche di « lavoro arricchito » e consenso. E vedremo avanti perché.

Questo spiega anche come, dal punto di vista imprenditoriale, investimenti per modificare l'Odl giustificati solo dall'attesa di miglioramenti motivazionali sono poco credibili perché in effetti tali miglioramenti motivazionali non sono garantiti da risultati misurabili. C'è però il rischio che il tentativo di recupero del consenso individuale pur non potendo essere la logica del mutamento ne diventi però la ideologia e introduca elementi confusi nel dibattito e nella sperimentazione. Il problema della tendenza all'aumento dell'assenteismo può essere esorcizzato, per esempio, introducendo forme di job rotation che, di per sé, non comportano alcuna reale modifica nella professionalità e nell'igiene mentale del lavoro e quindi non possono avere alcun effetto sulla soddisfazione. Managers aziendali e sindacati possono così non vedere la « virtù » principale di una job rotation « ipostatizzata » (che, cioè non sia, per esempio, una modalità di funzionamento di un gruppo autonomo): la flessibilità dell'organizzazione di fronte a variazioni, comunque prodotte, dell'assenteismo.

5.4. La lotta contro l'organizzazione del lavoro.

Il rifiuto collettivo consapevole di alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro esistente (ritmi, cottimi, condizioni ambientali, gerarchie retributive e di qualifiche) quale si è espresso nell'azione sindacale dà un orientamento ed una incisività diversa a temi tradizionali di lotta sindacale e induce importanti modificazioni nei tratti più esasperati dell'organizzazione di lavoro esistente. La natura astrattamente « accessoria » di tali esasperazioni rispetto al modello teorico del taylorismo (che vuol dire praticamente la possibilità di non alterare il modello di divisione del lavoro rappresentato dal taylorismo, qualora esse venissero eliminate), non toglie che esse abbiano per i lavoratori una importanza cruciale né che la loro eliminazione non crei per le aziende tensioni economiche e sociali forti. La storia delle battaglie per la salute, per la sicurezza²⁹ dimostra quanto prioritari siano tali problemi nel quadro della situazione dell'industria italiana. Guardando a questo livello del problema Tridente correttamente puntualizza, nel corso di un recente convegno su « qualità del lavoro e nuove forme di organizzazione », ³⁰ che le trasformazioni in atto « non sono concessioni, ma conquiste », il risultato, parziale finché si vuole, di dure e lunghe lotte della classe operaia ». E aggiunge che « è vero che non si va oltre il livello psico-fisiologico ma è anche vero che il problema di una maggiore sicurezza sul posto di lavoro resta ancora oggi aperto come dimostra la catena di incidenti mortali, di infortuni, di malattie professionali ».

La lotta sindacale pone dei vincoli sempre maggiori all'organizzazione e induce direttamente l'abolizione dei « tratti esasperati del modello ». E, se ci riferiamo a problemi come la salute e la sicurezza ha ragione chi dice che il contenuto delle trasformazioni organizzative dipende principalmente dai rapporti di forza.

Ma trasformazioni relative all'ambiente di lavoro, alla sicurezza, alle retribuzioni, non importano *di per sé* mutamenti nel modello

²⁹ Chiaromonte, *op. cit.*

³⁰ Riportato in C. T., *Che cosa è cambiato nella fabbrica*, in « Avanti », 18 novembre 1973.

di divisione del lavoro perché influiscono solo sul primo livello della qualità della vita di lavoro.

La riduzione delle nocività, anche se frutto di conquista, non elimina lo stato di subordinazione strutturale dell'operaio nella fabbrica. La scomparsa della 3ª categoria può essere subita dagli imprenditori senza modifiche nel contenuto di lavoro dei singoli lavoratori e nell'organizzazione gerarchica, l'abolizione del cottimo può lasciare intatti (o peggiorare) i contenuti professionali e i vincoli produttivi del lavoratore etc.

Certo le lotte inducono di per sé alcuni mutamenti che spingono a modificare l'organizzazione (per es. il discorso già fatto sulla rigidità « comportamentistica » della manodopera). Inoltre una conquista per parziale che sia è una esperienza di crescita e di autonomia della classe operaia,³¹ che ha un rilievo spesso fondamentale nel più complessivo scontro sociale e una funzione di maturazione ad affrontare problemi politicamente più complessi. Ed in ogni caso la risoluzione di alcuni problemi ha un ruolo assolutamente prioritario: per es. il tema della salute non è opzionale. Ma il modello esistente di divisione del lavoro, malgrado questo tipo di lotte, rischia di modificarsi secondo una logica che potrebbe rispondere a esigenze diverse, o contrastanti, rispetto quelle che hanno ispirato le lotte stesse.

5.5. *La lotta per un altro modello di divisione del lavoro.* L'esperienza del movimento operaio di questi anni non solo ha chiaramente individuato il carattere parziale di certe sia pur indispensabili conquiste. Ma ha anche dichiarato illusoria l'attesa di potere arrivare ad una diversa struttura di potere nella società senza un pieno impossessamento operaio della scienza e degli strumenti di governo della fabbrica e della società.

E quando ciò avvenisse per un rivolgimento drastico si realizzerebbe una situazione per cui « l'operaio è padrone della fabbrica, dello Stato ma non del modo di produrre; la tecnologia liberatoria

³¹ Il valore di crescita democratica e di produzione scientifica delle lotte per la salute e delle inchieste operaie relative è illustrato in R. Misiti, *Nuovo ruolo della scienza e della tecnica*, in « Scienza e organizzazione del lavoro », Istituto Gramsci, pp. 76-83, Editori Riuniti, 1973.

può percorrere i vecchi binari del passato, il morto guida il vivo e lo condiziona ».³²

La lotta per un altro modello di divisione del lavoro si profila come un impegno di oggi del movimento operaio. Un impegno che acquista una dimensione politica nella misura in cui in esso si evidenziano teoricamente e praticamente i nessi dialettici tra la lotta per cambiare la fabbrica e quella per cambiare la società; tra microcosmo aziendale e società, nella misura in cui prefigura una esperienza di autogoverno operaio.

Non è possibile per il movimento operaio contrapporre al modello esistente un altro bello fatto elaborato in sede teorica, né di ignorare « che una nuova organizzazione del lavoro che rifiuti i principi della divisione capitalistica del lavoro... è possibile solo al di fuori del processo di valorizzazione capitalistica, cioè solo quando il potere politico nella società è gestito dalla classe operaia »: ³³ l'ipotesi che emerge nel movimento sindacale è quella di partire dalle esigenze più acute dei lavoratori per orientarne l'iniziativa sindacale e politica a indurre modelli di divisione tecnica e sociale del lavoro che rispondano a quelle esigenze, accrescano permanentemente l'influenza operaia nella fabbrica e nella società, consentano esperienze politiche nuove.

Scrive Trentin ³⁴ « Una iniziativa operaia che riesca a dare maggiore organicità alle sue esperienze volte alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro solleva contraddizioni profonde nel tessuto della fabbrica e nel tessuto della società perché riporta la lotta operaia fuori della fabbrica con nuove motivazioni ».

In questa area si collocano una serie di interventi indiretti, o meglio la strategia complessiva che guida tali interventi. Per esempio l'attacco al sistema di qualifiche attraverso l'inquadramento unico, è inteso in larghi settori del sindacato come mezzo di ricomposizione della classe operaia e come condizionamento a riorganizzare il lavoro intorno al gruppo omogeneo.

³² B. Trentin, *Organizzazione del lavoro e strategia operaia complessiva*, in « Il Contemporaneo - Rinascita », n. 26-29, giugno 1973.

³³ M. Regini - E. Reyneri, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Marsilio, 1971.

³⁴ *Op. cit.*

Altro esempio è l'iniziativa sindacale sull'occupazione in cui, attraverso una azione per la massimizzazione dell'occupazione nel Mezzogiorno, per la eliminazione del lavoro « nero » e marginale, per la minimizzazione dell'espulsione dal processo produttivo di lavoratori marginali, si prefigura e si intende determinare una divisione sociale del lavoro e una organizzazione tecnica del lavoro diversa.³⁵

La criticità di questo tipo di interventi sta da una parte nella possibilità, sempre aperta, di una mancata concordanza degli esiti finali (seppur vittoriosi) di queste lotte con le motivazioni di fondo che le hanno ispirate e dall'altra da una possibile insufficiente interiorizzazione di tali motivazioni di fondo da parte della base operaia che in tal modo finirebbe col perdere le opportunità di esperienze di analisi e di progettualità contenute nelle esperienze rivendicative.

Anche nel tentativo di un maggior controllo di queste criticità, emerge l'ipotesi di un intervento diretto sull'organizzazione del lavoro in cui si dispieghi l'autonomia e l'iniziativa progettuale operaia dal basso. Trentin³⁶ parla di « ricerca-contrattazione sul modo di produrre e su che cosa produrre » gestita dal « nuovo soggetto operaio (né il singolo né tutti), il lavoratore collettivo, il gruppo omogeneo ». Un modello riorganizzativo conseguente e funzionale a questa modalità rivendicativa può essere il gruppo « che diviene unità di lavoro che realizza al suo interno una articolazione transitoria di diversi valori professionali (un processo di formazione continua di cui il gruppo è uno degli agenti), una interscambiabilità crescente della prestazione (qualifica unica), l'assunzione di mansioni di controllo e di programmazione, una autonomia conflittuale nei confronti della direzione tecnica ». Questa ipotesi è formulata non come modello ma come punto di partenza per sviluppare esperienza, ossia (come chi scrive la definisce) *capacità di progettazione sociale*.

L'esperienza che si vuole indurre è quella relativa al funzionamento interno del gruppo, al rapporto fra il gruppo e i fattori tecnici

³⁵ S. Garavini, *I mutamenti nei ruoli professionali e nei rapporti di lavoro*, Atti del III convegno A.I.S.R.I., settembre 1973.

³⁶ *Op. cit.*

e organizzativi, ai rapporti fra gruppo e gerarchie e funzioni specialistiche, ai rapporti fra gruppo e gruppo, ai rapporti fra i gruppi e la classe, al rapporto tra trasformazione della fabbrica e trasformazione della società, al rapporto tra rivendicazione e sperimentazione.

Esperienza che, come chiarisce Trentin, prefigura una sperimentazione necessaria anche in una società di transizione.

Ripercorrere criticamente l'esperienza dell'organizzazione è la sostanza di questa proposta per una elaborazione, conflittuale e dal basso, di una progettazione sociale della fabbrica che tende a divenire progettazione della società.

6. L'analisi fin qui fatta ha messo in evidenza il ruolo dei fattori endogeni al sistema produttivo, del mercato del lavoro, del dissenso individuale e collettivo e dell'azione sindacale nel mutamento dell'organizzazione del lavoro. Abbiamo concluso che la risultante di questi fattori mette profondamente in crisi il modello di organizzazione del lavoro tayloristica, ma lascia aperto a contrastanti esiti il contenuto, la qualità e l'estensione del mutamento del modello di divisione del lavoro qualora manchi o sia scarso un controllo « in positivo » dell'organizzazione del lavoro emergente, con conseguenze — al tempo stesso — di insufficiente miglioramento della qualità della vita di lavoro e di spreco di risorse produttive.

Solo un'azione progettuale consapevole può indurre un salto di qualità nelle trasformazioni operabili.

Abbiamo visto l'« emergenza di una serie di ipotesi progettative non cogestive » che il movimento sindacale ha fatto emergere. Esse possono essere riassunte nella tendenza a ricomporre — nel metodo — rivendicazione e sperimentazione, intervento e ricerca, e — nell'operaio — coscienza di sfruttato e coscienza di produttore. La « variabile critica » è il passaggio della « ricerca-contrattazione » del gruppo omogeneo da un valore « pedagogico » a un valore di produzione scientifica. Il problema è quello di costruire una rappresentazione corretta della divisione del lavoro attuale e sperimentare le conseguenze di variazioni come fondamento scientifico per definire e orientare gli interventi a vari livelli.

Il problema della progettualità emerge ovviamente anche in cam-

po direzionale. L'insufficienza e la rischiosità di processi adattivi, la impraticabilità di approcci motivazionalisti e « coinvolgenti », impongono sempre più modalità di progettazione sistemica che costruiscano, intorno agli elementi da mutare, un quadro organizzativo complessivo coerente.

Si apre ora una fase in cui ad ogni ipotesi di mutamento in un singolo aspetto dell'organizzazione appare necessario approfondire la conoscenza di *tutti* gli elementi specifici del modello di divisione del lavoro in vista di un intervento: così progettazione tecnologica, divisione delle funzioni interne dell'azienda, configurazione dei compiti individuali e di gruppo, modelli di controllo tecnico e sociale, modelli di interazione, sistemi di ricompensa, modelli di mobilità, modalità di esercizio dell'autorità, formazione, sistemi informativi, sistemi di controllo economico, etc., tendono ad essere ristudiati e riformulati congiuntamente.³⁷

La progettazione di un nuovo sistema socio-organizzativo non beneficia di nessuna tecnica e di nessuna modellistica:³⁸ l'unica via è la ricerca e la sperimentazione.

Di fronte a questa problematica entra in crisi l'intervento analitico e normativo dello specialista dei tempi e metodi, la professione dell'esperto di retribuzioni, come entra in crisi il modello « prima si progetta l'organizzazione e poi se ne contrattano le conseguenze con i lavoratori e con i sindacati ».

Per le direzioni aziendali si apre una contraddizione nuova: quella tra esigenze di formulare strutture e norme di organizzazione e esigenze di conoscere e sperimentare, in un momento in cui le categorie con cui, nell'azienda si guardava all'organizzazione, sono « saltate ». Nelle direzioni aziendali l'intreccio tra richiesta di dialogo con le rappresentanze sindacali per tentare un coinvolgimento e bisogno oggettivo di tener conto della cultura e dell'iniziativa

³⁷ Il problema della coerenza interna dell'organizzazione si pone sia per trasformazioni « all'interno del sistema » (vedasi Lawrence e Lorsh, *Introduction structural design of organizations* (tradotto da IFAP) e F. Herbst, *Socio-technical Unit Design Tavistock Working Paper n. 899*) come per trasformazioni rivoluzionarie (M. K. White: *Bureaucracy and modernization in China: the maoist critique*, in « American Sociological Review », April 1973).

³⁸ L. Gallino, *La crisi dell'organizzazione del lavoro*, in « Economia & lavoro », maggio-giugno 1972.

operaia per poter mutare l'organizzazione in maniera coerente, è difficilmente districabile, ma è il dato nuovo dei processi di studio del mutamento. A queste sollecitazioni la riluttanza delle forze sindacali è ovviamente notevole: ma essa è messa in crisi dal fatto che, in una prospettiva di intervento « in positivo » l'inchiesta operaia sull'organizzazione del lavoro si deve confrontare spesso con la sproporzione fra globalità della trasformazione da indurre e mancanza di dati sulla situazione globale.

In realtà proprio a mano a mano che la « sperimentazione-contestazione » si fa meno rivendicativa e più politica, mano a mano cioè che essa sviluppa nella coscienza del gruppo omogeneo il chiarimento dei nessi concreti fra condizione operaia, divisione del lavoro nella fabbrica, divisione sociale del lavoro nella società; al tempo stesso in cui porta l'iniziativa consapevole dal basso orientata alla trasformazione profonda della organizzazione della fabbrica ad « uscire fuori della fabbrica con nuove motivazioni », pone alla classe operaia il tremendo compito di rimpossessarsi, riformulandola, di tutta la scienza, di tutta la tecnologia, di tutta la capacità di governo del capitale. Solo se il movimento operaio ha da confrontarsi con questo compito, è probabile che la lotta per un'altra organizzazione del lavoro cessi di essere una tra le tante rivendicazioni sindacali per diventare la reale battaglia unificante. E solo se il compito è questo, la saldatura organica tra lotta in fabbrica e lotta nella società può avvenire, il problema della « produzione di ricchezza » può diventare oggetto della responsabilità del movimento operaio. La condizione operaia, diviene, per tale prospettiva, forse il punto di partenza (e non più il punto di arrivo) della battaglia sindacale: il nuovo oggetto, che contiene il punto di partenza, può probabilmente divenire la divisione del lavoro in fabbrica e nella società.

Seguendo il filo di questa prospettiva emergente del movimento sindacale (la più complessa tra quante pongono l'OdL al centro della strategia sindacale) il primo problema che la « ricerca-contestazione » del gruppo omogeneo pone è la conoscenza concreta (cioè analitica e legata ai compiti pratici che il gruppo si va ponendo) non solo dei meccanismi di sfruttamento ma anche della fabbrica in tutte le sue dimensioni economiche e sociali, organizzative, tecnologiche. Si ripropone così l'esigenza che Gramsci de-

scriveva nell'Ordine Nuovo³⁹ « ... Studiamo la fabbrica capitalistica come forma necessaria della classe operaia, come organismo politico, come « territorio nazionale » dell'autogoverno operaio ».

Per il gruppo omogeneo — così come per la classe nel suo complesso — l'orizzonte dell'intervento nell'organizzazione si allarga per comprendere l'analisi delle determinanti strutturali del mutamento, non più solo per evitare i rischi di giocare un inconsapevole ruolo pedagogico in favore della controparte ma per utilizzare queste determinanti al fine di definire o rafforzare la propria iniziativa.

Tutto ciò apre inevitabilmente il problema di una acquisizione di informazioni qualitativamente nuove per il movimento operaio, informazioni oggi possedute dai tecnici e dai dirigenti della controparte. Il rischio che l'assunzione di informazioni divenga coinvolgimento, cogestione, acquisizione di parametri e linguaggi tecnici falsamente neutrali è fortissimo.

Le variabili critiche che influiscono sul modo con cui il movimento operaio affronta questa contraddizione sono probabilmente le seguenti:

a) L'iniziativa imprenditoriale non produce solo « soluzioni » su cui l'iniziativa operaia si confronta conflittualmente o ideologie che la cultura operaia è impegnata a demistificare. Essa, pur oscillando tra aggiustamenti e tentativi di coinvolgimento, sta affrontando la contraddizione tra esigenza di formulare nuove strutture ed esigenza di capire l'organizzazione e sue leggi (dal momento che la sua dogmatica e la sua tecnologia è saltata) e di formulare nuove categorie interpretative del processo di produzione e di scambio (dal momento che la scientificità del proprio patrimonio conoscitivo è scossa dalla crescente inutilizzabilità operativa di esso non meno che dalla critica delle forze sindacali, politiche e culturali).

La gestione di questa crisi culturale profonda aperta a tutti gli esiti compreso il suo « congelamento » produce cultura di cui il movimento operaio non può non tenere conto, su cui non può non avere una teoria ed una strategia di utilizzazione.

³⁹ Gramsci, *Il programma dell'Ordine Nuovo*, in « Ordine Nuovo », 14 agosto 1921.

Non va dimenticato che, di fronte all'unanime scetticismo (a destra come a sinistra) che il lavoro si potesse mutare nei suoi contenuti, le prime ipotesi e le prime esperienze di segno diverso nacquero a metà degli anni 60 proprio fra i quadri e i tecnici di una grande azienda; non va dimenticato che le prime sperimentazioni di una progettazione tecnologica che abbandona la propria pretesa di neutralità rispetto all'impiego della forza-lavoro avvengono fra i tecnici della grande industria; non va dimenticato che il dibattito sull'impiego della tecnologia dell'informazione per lo sviluppo di processi democratici inizia e si sviluppa fra gli studiosi delle grandi aziende. E gli esempi potrebbero moltiplicarsi.

Certo questa cultura il più delle volte nasce per le contraddizioni che il movimento operaio fa scoppiare: il problema che si sta ponendo ora per il movimento operaio è quello di usarla oltre che indurla.

Tutto ciò ripropone più specificamente il problema del ruolo della classe operaia rispetto alla scienza, critico perché la scienza è per la classe operaia, al tempo stesso, « potenza del lavoro » e « potere del capitale ».⁴⁰ Ma il rifiuto globale della scienza e della tecnica elaborata sotto il dominio di un'altra classe, non è una prospettiva che il movimento operaio organizzato condivide « Non si comprende, fra l'altro, perché il movimento operaio, dopo essere stato definito « erede della filosofia classica tedesca », debba rinunciare ad una eredità molto più cospicua: dopo aver contribuito (sicuramente più che il pensiero di Kant e di Hegel) in modo così diretto a creare questo patrimonio, poiché la scienza e la produzione moderna incorporano una immensa mole di lavoro sociale ».⁴¹

Il discorso sulla cultura industriale sarebbe monco se non identificasse i soggetti che la producono, come problema di relazione fra classe operaia e altri strati.

In questo processo un ruolo primario (seppur non esclusivo) hanno i tecnici che non sono identificabili *tout court* con la classe operaia (anche se in molti momenti di lotta marcano con essa)

⁴⁰ Vedasi la analisi di R. Prato, *Uso capitalistico e uso alternativo delle macchine*, in « Classe », n. 4, 1971.

⁴¹ G. Berlinguer - A. Minucci, *Scienza e organizzazione del lavoro*, in « Istituto Gramsci Scienza e organizzazione del lavoro », Editori Riuniti, 1973.

né con la direzione (anche se essi stessi sono spesso « direzione » verso il basso: e ciò sia quando hanno poteri gerarchici che quando producono « organizzazione » e quindi controllo sociale).

Il tecnico, anche a livelli elevati vive in prima persona la crisi dei suoi contenuti e della sua scienza: il processo di « apprendimento organizzativo » che per esempio accompagna l'esperienza di trasformazione organizzativa e spesso un processo di critica alla propria cultura, al proprio ruolo e spesso addirittura al proprio « diritto di proprietà » del sapere. In forme assai diverse (e spesso non politiche) il mutamento organizzativo è per il tecnico « un ripercorrere negativamente l'esperienza dell'organizzazione esistente ».⁴² Ciò avviene nel vivo delle contraddizioni fra tutto ciò e il ruolo che l'« alto » gli assegna e che egli in buona misura, strutturalmente non può non accettare. Anche questa è una crisi che potrebbe sfociare in un neo-corporativismo.

Ma tutto ciò avviene all'interno di una contraddizione fondamentale del suo ruolo professionale e sociale che non è facile sanare stabilmente con sterzate neo-corporative, e cioè « la sproporzione fra la crescente e determinante importanza del tecnico nel processo di produzione da un lato, e la sua estraneità nella determinazione della sua funzione e quindi dei fini che egli coopera a raggiungere dall'altra ».⁴³

Il tecnico condivide con l'operaio solo il secondo elemento di questa contraddizione. Ma fino a che l'azione del movimento sindacale operaio si era mantenuta sul terreno del salario, delle condizioni materiali di lavoro, della qualificazione formale, le differenze oggettive avevano prodotto più divisioni che unità. L'intervento operaio sull'organizzazione del lavoro come momento di intervento nella divisione del lavoro e come operazione di rifondazione culturale, ha probabilmente riaperto le condizioni di un rapporto nuovo sul piano dei contenuti professionali e della trasformazione o ponendo le basi per un blocco sociale organico che non si manifesti episodicamente e precariamente, che non cristallizzi le forze

⁴² *La divisione del lavoro in fabbrica*, in « Il Manifesto », n. 5-6 ottobre-novembre 1969.

⁴³ Idem

sociali così come sono, che mantenga fra esse un confronto dialettico e non di unificazione artificiosa o meccanica.⁴⁴

C) Il discorso fin qui sviluppato non deve far dimenticare che chi decide il mutamento organizzativo è la direzione dell'impresa che ha motivi per cambiare, motivazioni e strumenti per esercitare una egemonia sui mutamenti, che si confronta con la controparte su soluzioni organizzative che non sono « mere occasioni di riflessioni scientifiche », che propone alla controparte il problema della sopravvivenza economica dell'impresa in condizioni di mercato sempre più severe.

La situazione economica di questi mesi può accentuare, in molte direzioni aziendali, le resistenze ad affrontare il tema dell'organizzazione del lavoro o le tentazioni ad usare questi temi come modo per tecnicizzare ed esorcizzare il conflitto. Si accennerà la tendenza a far diventare l'organizzazione del lavoro un terreno « ideologico » che ricrei una credibilità e una iniziativa del *management* e che recuperi il consenso di tecnici, quadri intermedi e frange della stessa classe operaia.

Ma altre direzioni aziendali, più realisticamente, vanno capendo che la cultura unificante per il cambiamento non può essere prodotta gattopardescamente all'interno della direzione, che il mutamento dovrà comportare profondi sconvolgimenti nella struttura e nella cultura del sistema di direzione, che il potere della controparte dovrà aumentare. Esse vanno capendo perché — al di là delle ideologie — le loro contraddizioni sono più acute e quindi le soluzioni di cui abbisognano sono più radicali. La qualità delle contraddizioni e la combattività operaia rendono per essi impraticabili sia soluzioni « vecchie incartate di nuovo » sia probabilmente forti tentazioni autoritarie. Ma sono proprio queste le situazioni in cui maturano vocazioni egemoniche serie e strutturate da parte imprenditoriale, in proporzione diretta con la serietà e l'ampiezza dello sforzo riformatore. Il modello a cui inconsapevolmente tendono è quello di Tannenbaum in cui, contemporaneamente al potere della base, aumenta il potere del « top ». Esse cioè portano al mo-

⁴⁴ Ossia dalle imprecisioni sulla « proletarianizzazione dei tecnici » alle utopie equivocate di Mallet.

vimento operaio non la piú minacciosa ma certo la piú radicale delle sfide: perché il movimento operaio ad essa non può rispondere né fuggendo né sabotando, ma accompagnando all'azione rivendicativa una elaborazione culturale ed una maturazione politica e tecnica profonda a livello di base.

Il dibattito articolato sulla gestione dell'azienda è ciò che consegue dalla maturazione della forza sindacale e dall'evoluzione dell'iniziativa imprenditoriale.

La possibilità di un dibattito fra le parti che non pretenda di sostituire il conflitto è dato però solo dallo sviluppo di una egemonia culturale e politica del movimento operaio funzione del movimento ma anche della strumentazione conoscitiva e del quadro di riferimento teorico. In un quadro difensivo o di gestione tradizionale dell'azione sindacale, dialogo può voler dire cristallizzazione delle forze sociali e coinvolgimento. Ciò è assai improbabile perché al di là di ogni opzione politica, vi osta la situazione di rapporto di forze e di confronto politico presenti nel nostro paese. In altri termini il dialogo fra imprenditori di scarsa disponibilità riformatrice e sindacato debole e subalterno, creerebbe piú tensione e contraddizioni di quanto non ne risolverebbe.

7. Qual'è il ruolo della scienza organizzativa in questo contesto? Essa non può non confrontarsi con queste contraddizioni e misurarsi con l'intervento. Ciò in due sensi: per l'esigenza di produrre proposizioni scientifiche essa deve partire dal « campo » dei processi reali di mutamento valorizzandone tutte le dimensioni; per la natura e le contraddizioni del confronto tra gli attori sociali non può astenersi dall'alimentare il loro sforzo di ricerca. Ricerca intervento, quindi.

Se la scienza organizzativa che studia i fenomeni del mutamento della divisione del lavoro, in fase diagnostica può attingere da chiunque produca informazioni affidabili e può diffondere scoperte scientifiche nella fase progettuale essa registra ulteriormente l'impossibilità della neutralità.

Il momento propositivo della ricerca, ancor piú che quello diagnostico, si rivela subordinato ad una dimensione che non è tecnica ma politica: il confronto tra concezioni della società e interessi diversi degli attori sociali.

Perciò la scienza organizzativa ha possibilità di svilupparsi solo se rende ad ogni istante esplicito il riferimento *concreto e specifico* (e non verbale e ideologico) delle operazioni conoscitive e progettative agli obiettivi delle forze sociali interessate al cambiamento e al loro livello di conflitto.

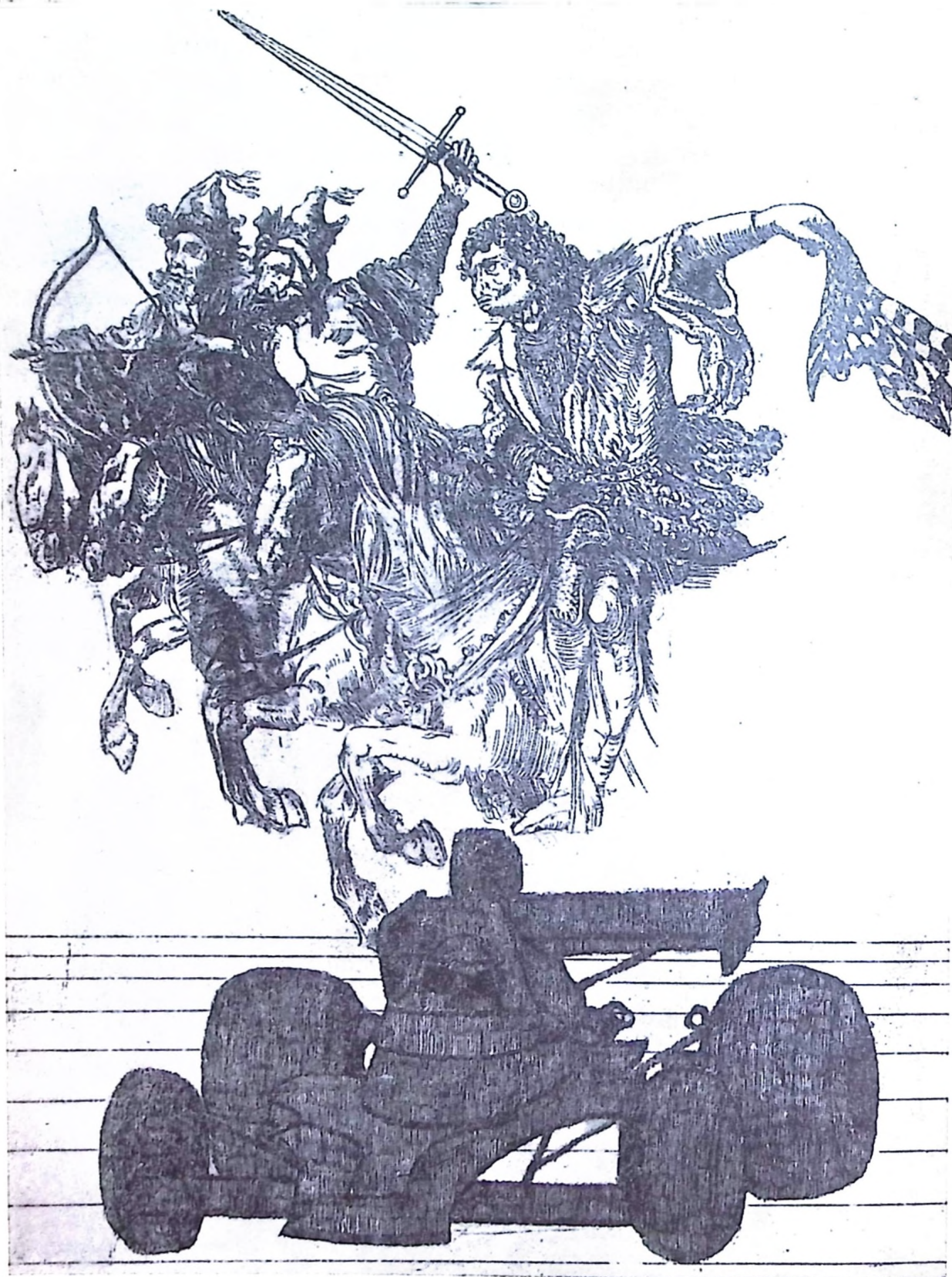
In altri termini una scienza empirica dell'organizzazione del lavoro può svilupparsi solo se accetta di avere come oggetto di studio anche l'« a chi serve » e si pone obiettivi non di impensabile conciliazione ma di chiarimento dei termini specifici del conflitto, per come esso si presenta sul terreno specifico dell'organizzazione.

Tutto ciò vale nel transitorio: un transitorio che vede concentrate in determinati ruoli specialistici ed in determinati contesti istituzionali le competenze professionali necessarie per produrre conoscenze per il cambiamento.

La scelta della ricerca-intervento ha in realtà il significato di superare dialetticamente il ricercatore specialista: non solo nel senso che egli trasmette la sua competenza agli attori del mutamento ma soprattutto nel senso che li fa capaci di lavoro scientifico. E di un tipo di lavoro scientifico in cui si istaura un rapporto nuovo fra teoria e pratica che libera la scienza e di cui solo gli attori sociali sono capaci.

Al centro del processo di conoscenza quindi non c'è lo scienziato specialista. Ma non può esserci neanche il microgruppo che, se isolato, non può non avere una immagine riduttiva sia della teoria che della pratica.

Si riapre così il problema dello sviluppo dell'« intellettuale collettivo » che non sia né la somma meccanica dei gruppi di ricerca né un ente super-imposto, esterno alle esperienze e ai processi specifici di ricerca, problema che non può affrontarsi storicamente se non all'interno della dialettica sindacato-partiti.



Acquaforte di Nereo Tedeschi



le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Contrattazione nazionale dicembre 1973 - gennaio 1974.*

1.1. Evoluzione della contrattazione nazionale nel corso del 1973.

- 1.1.1. Aspetti generali.
- 1.1.2. Contenuti relativi all'organizzazione del lavoro.
- 1.1.3. Contenuti economici e normativi.
- 1.1.4. Contrattazione aziendale e diritti sindacali.
- 1.1.5. Le vertenze e gli accordi del settore pubblico.
- 1.1.6. La riforma del processo del lavoro.

1.2. Il rinnovo delle lavorazioni vetro e delle aziende editoriali.

1.3. Rinnovi in corso - Prospettive per il 1974.

2. *Evoluzione della contrattazione aziendale.*

- 2.1. La contrattazione aziendale in generale.
- 2.2. Alcuni significativi accordi aziendali.
- 2.3. Le piattaforme rivendicative Montedison ANIC.

1. Contrattazione nazionale dicembre 1973 - gennaio 1974.

1.1. Evoluzione della contrattazione nazionale nel corso del 1973.

1.1.1. Aspetti generali.

All'inizio di un nuovo anno può essere utile tracciare un sintetico bilancio quantitativo e qualitativo della contrattazione nazionale svoltasi nel corso del 1973. Un esame annuale presenta senza dubbio dei limiti dal momento che le esperienze contrattuali si susseguono senza soluzione di continuità e con omogeneità di contenuti da un anno all'altro; ciò non di meno riteniamo questo esame significativo avendo riguardo al ciclo contrattuale che comprende sostanzialmente gli anni 1972-74.

Con questa visione più ampia i risultati e le caratteristiche del 1973 assumono notevole interesse perché si può dire che si è trattato di un anno centrale nel ciclo contrattuale in corso.

La contrattazione nazionale è stata quantitativamente rilevante nel corso del 1973: sono stati, infatti, rinnovati una cinquantina di contratti per un complesso di lavoratori interessati di oltre 5 milioni. Una elevata parte di questi contratti (ben 31) erano scaduti nel corso e alla fine del 1972; per essi, a differenza di quanto è avvenuto nel precedente ciclo contrattuale, si è così registrato un più o meno ampio periodo di carenza contrattuale.

Il raggiungimento degli accordi successivamente alla data di scadenza — talvolta anche con 5/6 mesi di ritardo — va posto in relazione alla difficile situazione economica e politica ed all'atteggiamento assunto dalle delegazioni imprenditoriali improntato spesso a rigida resistenza motivata in buona parte, secondo le organizzazioni sindacali, da finalità politiche da esse perseguite in questo periodo.

Un altro indicatore della difficoltà del confronto contrattuale è rappresentato dall'alto numero di ore di sciopero che i lavoratori sono stati costretti ad effettuare, al fine di ottenere risultati positivi, vicini alle richieste. Si sono svolte, a questo proposito, significative polemiche anche all'interno del mondo imprenditoriale, con pubbliche posizioni assunte sia di rappresentanti della Confindustria che di grandi associazioni padronali di categoria, dalle quali è risultato che si è pervenuti dopo molti mesi a firmare accordi che potevano essere sottoscritti molto prima, riducendo sia per i lavoratori che per la stessa produzione le conseguenze di un duro scontro.

Altro carattere da rilevare è il tempo trascorso tra il momento dell'accordo di rinnovo e quello della stesura definitiva del nuovo testo contrattuale con completa sua applicazione. Esso è stato più lungo che in precedenza e in alcuni casi (contratto metalmeccanici privati ad es.) ha raggiunto i 6-7 mesi. Si tratta di un elemento che non ha mancato di creare gravi tensioni e che conferma la pesantezza dei rapporti sindacali nel corso del 1973.

Peraltro, sembra opportuno cogliere, anche dietro queste difficoltà, la novità dei rinnovi del 1972/73 che, proprio perché hanno presentato richieste e contenuti contrattuali innovativi, particolarmente per quanto attiene agli aspetti di organizzazione del lavoro (inquadramenti, diritto allo studio, interventi sul lavoro a domicilio, appalti) hanno portato la discussione contrattuale a livelli più elevati del passato e a gradi di complessità superiore.

Un'attenzione particolare va dunque diretta agli aspetti qualitativi e di contenuto della contrattazione collettiva del 1973.

In generale si deve osservare che tutte le categorie hanno perseguito precisi collegamenti tra gli obiettivi rivendicativi contrattuali e quelli più generali di sviluppo economico e sociale, di superamento degli squilibri settoriali e territoriali, di salvaguardia e incremento della occupazione e hanno teso a privilegiare, piuttosto che gli aspetti retributivi, quelli normativi relativi al miglioramento delle condizioni di lavoro, alla parificazione dei trattamenti degli operai a quelli degli impiegati, alla difesa e al potenziamento dei diritti sindacali nei luoghi di lavoro.

1.1.2. Contenuti relativi all'organizzazione del lavoro.

L'aspetto più innovativo della contrattazione nazionale, che ha incidenza sull'organizzazione del lavoro oltre che sulla struttura salariale, è costituito dalla modifica delle classificazioni del personale avviate con il 1973.

Nei settori industriali e dei servizi numerosi contratti hanno profondamente rinnovato la classificazione, modificando la preesistente rigida distinzione tra le categorie operaie, quelle impiegatizie e degli intermedi. Infatti sono stati introdotti comuni criteri di valutazione e profili professionali validi per tutti i lavoratori, con intrecci delle qualifiche tali da realizzare un inquadramento unico. L'inquadramento unico costituisce un principio strettamente collegato, come si è già notato in precedenti numeri della rivista, alla progressiva affermazione della parità normativa tra operai e impiegati, come anche all'iniziativa sindacale per modificare i contenuti

del lavoro soprattutto a livelli più bassi, più parcellizzati e dequalificati. Questo principio ha avuto attuazione più o meno rigorosa a seconda dei contratti; in tutti i casi la sua completa e corrente applicazione dipende dalle decisioni che saranno assunte nella contrattazione aziendale.

Il numero delle qualifiche professionali e dei relativi livelli retributivi è stato ridotto mediamente a 7-8 contro i 10-12 precedenti. Le qualifiche più basse, considerate per lo più come fasi di passaggio transitorio e temporaneo, sono state portate a livelli di paga base che per la prima volta, in molti settori, toccano le 100.000 lire. Le differenze parametrali tra questa e le altre qualifiche più alte si sono in generale ridotte.

Il valore e le potenzialità innovative della classificazione unica vengono spesso completati dalla previsione di sviluppo e valorizzazione delle capacità professionali. Così, in tema di diritto allo studio, alcune categorie (metalmecchanici, tessili, legno) hanno introdotto accanto alle agevolazioni per i lavoratori studenti, permessi per motivi formativi nella misura di 120/150 ore nell'arco di tre anni. Le norme contrattuali prevedono alcune condizioni e limiti al godimento di questo diritto; ciò nondimeno si tratta di un principio assai importante per la strada aperta ad una educazione e aggiornamento permanente e all'ingresso dei lavoratori nella scuola. Infatti i corsi sperimentali per quest'anno, che si stanno avviando in molte province nell'ambito dell'attività scolastica concordata tra le confederazioni e il Ministero della Pubblica Istruzione, sono allargati a tutti i lavoratori e non riguardano solo quelli che hanno già il diritto a 50 ore di permesso retribuito l'anno.

Sempre in tema di crescita professionale va ricordato che in molti settori industriali sono stati acquisiti criteri generali di mobilità attraverso la ricomposizione, l'arricchimento e la rotazione del lavoro, là dove il tipo di organizzazione del lavoro è stato fino ad oggi più monotono, spezzettato e dequalificante. In alcuni casi per le qualifiche più basse sono state introdotte forme di mobilità automatica, mentre per le altre qualifiche sono state previste garanzie di più ampia mobilità.

In tema di durata del lavoro si è consolidato e generalizzato l'orario settimanale di 40 ore, già introdotto nel precedente ciclo contrattuale. In alcuni casi si è stabilito un abbassamento della soglia delle 40 ore, per particolari attività produttive (casi dei siderurgici) o genere di lavoro particolarmente disagiato (ad es. turnisti chimici pubblici, elettrici). Anche in questi casi, comunque,

non muta l'orario settimanale ma si attua una riduzione dell'orario nell'arco dell'anno: la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, infatti, si trasforma in godimento di festività fino ad ora lavorate o in giornate di riposo aggiuntive nel corso dell'anno.

In quasi tutti i contratti è stato confermato e reso più rigoroso il principio che il lavoro straordinario non può attuarsi se non per motivi eccezionali e comunque deve essere oggetto di contrattazione preventiva con le rappresentanze sindacali aziendali.

In diversi contratti, per limitare il ricorso allo straordinario, è stabilito un massimo di ore di straordinario al quale si può ricorrere nel corso dell'anno. Tale tetto è stato ulteriormente abbassato rispetto al passato.

Sempre in tema di organizzazione del lavoro, vanno particolarmente segnalate le modifiche normative introdotte per le lavorazioni affidate all'esterno dell'azienda. Sono state così introdotte generali limitazioni ad alcune delle forme più diffuse di appalto dei lavori appartenenti al ciclo produttivo o a questo collegati, nel settore petrolifero, chimico, metalmeccanico, elettrico, grafico, ceramica-abrasivi, e sono state previste particolari garanzie per i lavoratori delle ditte appaltatrici. Un contenimento dei lavori precari rappresenta un elemento caratteristico presente in tutti i settori: così ad es. nel rapporto di lavoro bracciantile e nei lavori idraulico-forestali si è facilitata l'acquisizione del rapporto a tempo indeterminato; nel settore marittimo è stato conquistato il riconoscimento della continuità del rapporto di lavoro; nei settori con alta presenza di lavoro stagionale (ad es. industrie alimentari e aziende termali) si sono ottenute migliori garanzie di continuità del lavoro.

Nel settore tessile e dell'abbigliamento un punto centrale della vertenza è stata la modifica della normativa del lavoro a domicilio per garantire ai lavoratori interessati (diverse centinaia di migliaia) tutele e diritti di pari valore a quelle dei lavoratori interni. In particolare è definita, in termini inequivocabili, la figura giuridica del lavoratore a domicilio come lavoratore subordinato; è escluso il ricorso a questa forma di lavoro precario per le aziende che operano ristrutturazioni diminuendo gli organici; è esplicitamente proibito il ricorso agli intermediari.

La normativa contrattuale dei tessili, accogliendo i punti essenziali del progetto di legge in discussione in Parlamento, ha costituito un importante precedente perché si arrivasse nel corso dell'anno, alla positiva e definita innovazione della precedente legge

del 1958 nel lavoro a domicilio, sostenuta con impegno dal movimento sindacale.

Infatti la legge 18 dicembre 1973, n. 877 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 5 gennaio 1974) ha introdotto nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio che, mentre sono dirette a tutelare più efficacemente i lavoratori a domicilio, contemporaneamente tendono a contenere l'estensione di questo fenomeno che ha assunto, nello sviluppo industriale del paese, caratteristiche abnormi.

La nuova legge presenta in particolare questi elementi innovativi:

- una più puntuale configurazione giuridica del lavoro a domicilio, soprattutto per quanto concerne il vincolo di subordinazione e la conseguente differenziazione nei confronti della figura del lavoro artigianale;
- limitazioni poste ad un'ulteriore abnorme estensione del fenomeno, sia confermando alcune norme della legge abrogata, sia introducendone alcune nuove (divieti relativi al caso di attività che comportino l'uso di sostanze nocive; all'ipotesi di ristrutturazioni aziendali che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro nonché di cessione di macchinari per lavorazioni per le quali il committente aveva organizzato in azienda propri reparti; all'utilizzo di intermediari comunque denominati);
- un maggiore rigore nelle sanzioni a carico dei committenti e la loro estensione agli eventuali intermediari;
- un più articolato ed efficiente sistema di rilevazioni e di controlli che rafforza le funzioni delle apposite Commissioni regionali e, ove ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali più rappresentative, di Commissioni comunali e assegna un maggior peso numerico alla rappresentanza dei lavoratori;
- una serie di innovazioni per i trattamenti salariali. Nell'ipotesi in cui manchi una contrattazione collettiva in materia di tariffe di cottimo si prevede la determinazione di queste non attraverso pattuizioni fra le parti individuali, come nella legge abrogata, ma ad opera di Commissioni regionali in rappresentanza paritetica dei lavoratori e dei datori di lavoro. A tali commissioni spetta altresì la determinazione delle maggiorazioni in materia di rimborso spese e di indennità accessorie. Viene anche previsto l'adeguamento semestrale delle tariffe alle variazioni dell'indennità di contingenza;

- una più ampia copertura infine in materia di assicurazioni sociali, abolendo le limitazioni esistenti nei confronti di particolari categorie e prevedendo in via transitoria forme di salari convenzionali agli effetti assicurativi.

Si tratta di una legge significativa la cui possibilità di applicazione concreta ed efficace si intreccia con l'iniziativa del sindacato sul piano contrattuale e sul piano più generale delle politiche economiche e dell'occupazione. In alcune province e realtà territoriali si è già iniziata, soprattutto ad opera dei lavoratori tessili, un'azione per la positiva attuazione di questa legge; ma, senza dubbio, l'efficacia di questa nuova normativa è strettamente collegata oltre che all'iniziativa dei pubblici poteri (Ministero del Lavoro, Enti Locali) a quella di tutte le strutture sindacali con particolare riguardo a quelle territoriali.

Innovazioni assai significative sono state introdotte in tema di ambiente di lavoro. A questo fine la contrattazione del 1973 ha proseguito la strada già intrapresa negli ultimi anni, potenziando i poteri e gli strumenti di controllo delle rappresentanze dei lavoratori e rafforzando la possibilità di interventi di tipo preventivo tramite l'uso di strumenti conoscitivi permanenti delle condizioni di nocività e di rischio.

1.1.3. Contenuti economici e normativi.

Per gli aspetti salariali, al fine di riequilibrare, almeno in parte, le posizioni retributive delle varie qualifiche, è proseguita la tendenza a stabilire gli aumenti salariali in cifra fissa uguale per tutti (la cifra varia dalle 16.000 alle 22.000 lire mensili). L'altra tendenza da sottolineare è costituita dalla mensilizzazione delle retribuzioni, per gli operai dei settori industriali, con la garanzia di percepire l'intera mensilità quando vi siano malattie, infortuni, ferie e talvolta (ad es. in alcuni rinnovi del settore alimentare) entro ben limitati periodi di tempo anche in caso di sospensione o riduzione dell'orario con intervento della Cassa integrazione guadagni.

Quanto ai trattamenti normativi si è ulteriormente perfezionato il processo di parificazione tra gli operai e impiegati contemporaneamente alla acquisizione della classificazione unica sopra ricordata. Sono comuni a tutti i settori il miglioramento e la parificazione per le ferie (si nota la generale previsione di 4 settimane di ferie per tutti i lavoratori senza distinzione né di qualifica né di anzianità), l'elevazione della indennità di anzianità, l'elevazione

delle tutele normative in casi di malattia e infortunio, sia per l'aspetto retributivo che, soprattutto, per la conservazione del posto. Il limite per la conservazione del posto di lavoro per malattia e infortunio sul lavoro, tende a stabilirsi sui 12 mesi, indipendentemente dall'anzianità e dalla qualifica. Per gli infortuni sul lavoro, invece, si va generalizzando il principio della conservazione del posto per un periodo pari a quello per cui viene corrisposta l'indennità di inabilità temporanea dall'istituto previdenziale.

1.1.4. Contrattazione aziendale e diritti sindacali.

Per i rapporti sindacali due elementi hanno caratterizzato i rinnovi più recenti: il rafforzamento e l'estensione della contrattazione aziendale; il potenziamento delle rappresentanze sindacali aziendali, costituite, per scelta sindacale, dai delegati e consigli di fabbrica.

Quanto al primo aspetto va osservato che il rafforzamento della contrattazione aziendale è in generale risultato indirettamente dal fatto che sono state respinte le richieste di vincoli e delimitazioni presentate, talvolta con molto vigore da parte imprenditoriale. In generale, comunque, soprattutto in materia di organizzazione del lavoro, sono stati richiamati più ampi poteri e prerogative per la contrattazione a livello di impresa.

Quanto al secondo aspetto va osservato che, a parte alcuni casi nei quali le piattaforme rivendicative avevano evitato di porre tale richiesta (caso dei metalmeccanici), si prevede il riconoscimento dei consigli di fabbrica come agenti contrattuali nella azienda. Generale, invece, è stato il potenziamento delle tutele e prerogative delle nuove rappresentanze di base, attraverso la previsione di un aumentato « monte ore » di permessi a disposizione dei consigli di fabbrica.

In alcuni rinnovi (ad es. elettrici) è stato elevato da 10 a 12 il numero delle ore per le assemblee durante l'orario a disposizione dell'organizzazione sindacale nell'arco dell'anno.

1.1.5. Le vertenze e gli accordi del settore pubblico.

L'esame dei contenuti contrattuali, appena ricordati, riguarda particolarmente i settori privati dell'industria, servizi e agricoltura.

Ma nel corso del 1973 vi sono state numerose vertenze contrattuali e accordi anche nel settore del pubblico impiego. Essi riguardano i dipendenti dell'amministrazione centrale dello stato

(350.000 dipendenti), i Postelegrafonici (180.000), la Scuola (circa 350.000), i Ferrovieri (220.000), i Monopoli (35.000), gli Enti Locali (500.000), i Parastatali (200.000). Anche in questi accordi i contenuti si riportano all'impostazione generale del movimento sindacale, riguardando particolarmente, la modifica dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, il miglioramento delle condizioni di lavoro, il superamento di rapporti precari di impiego, la revisione delle qualifiche e delle retribuzioni.

Nel settore pubblico con gli accordi del 1973 si è affermato per la prima volta il principio di una periodica (ogni tre anni) revisione contrattuale dei trattamenti economici e normativi e si è avviata una perequazione economica tra le varie qualifiche e settori attraverso la soppressione delle voci retributive particolari conglobate negli stipendi. Inoltre hanno trovato riconoscimento aspetti importanti di riforma della pubblica amministrazione, per quanto riguarda la riorganizzazione del lavoro e delle funzioni, che dovrebbe porre le basi di una pubblica amministrazione moderna ed efficiente.

1.1.6. La riforma del processo del lavoro.

Merita almeno un accenno, nell'ambito di questo sintetico esame della contrattazione del 1973, l'emanazione della legge 11 agosto 1973, n. 533, che modifica le norme del codice di procedura civile concernenti le controversie di lavoro.

Si tratta di una legge estremamente importante che riguarda direttamente le controversie individuali, ma nello stesso tempo, la stessa efficacia pratica delle conquiste contrattuali che abbiamo visto essere sempre più complesse.

Tale legge costituisce un importante risultato dell'iniziativa delle organizzazioni sindacali e delle forze politiche democratiche in quanto introduce nel nostro processo del lavoro dei principi profondamente innovatori tra i quali possono in particolare ricordarsi i seguenti:

- massima celerità del procedimento, in modo che il lavoratore, sicuro di vedere risolta la causa in breve tempo, possa resistere alle pesanti pressioni dell'altra parte ed evitare umilianti transazioni;
- piena e completa gratuità del giudizio, condizione questa indispensabile per dare la possibilità a tutti i lavoratori di adire l'autorità giudiziaria per la tutela dei loro diritti;

— previsione di un sistema atto a stroncare qualsiasi tentativo ostruzionistico e defatigatorio delle parti o dei loro difensori.

La Federazione CGIL-CISL-UIL ha svolto a Roma, il 26-27 novembre 1973, un convegno che si è soffermato sia sul significato e il valore della nuova legge che, soprattutto, sugli impegni operativi del movimento sindacale per renderla efficace e operante.

La riforma del processo del lavoro si è così presentata come un momento per affrontare in forma collettiva e globale, nel quadro di tutta l'iniziativa sindacale, le varie vertenze individuali. La riforma del processo del lavoro impone, infatti, un modo nuovo di affrontare le controversie di lavoro agli organismi giudiziari, agli avvocati e allo stesso sindacato.

Tutta l'attività precedente alla fase finale della vertenza giudiziaria viene ora rivalutata e acquistano quindi grande importanza le attività di conciliazione e di arbitrato che vengono più ampiamente riconosciuti dalla nuova legge.

Alcuni contratti nazionali nel periodo più recente, hanno, a questo proposito, sottolineato già l'opportunità di dare maggior sviluppo all'attività di conciliazione sindacale.

Si legge così nel contratto dei viaggiatori e piazzisti, rinnovato nel dicembre scorso, e nel contratto delle aziende acquedottistiche private, rinnovato ai primi di gennaio, una dichiarazione comune che ci sembra interessante riportare.

« Le parti, in relazione alle previsioni della legge 11 agosto 1973, n. 533, riconfermando l'utilità e l'importanza degli strumenti conciliativi sindacali, al fine di contenere per quanto è nelle rispettive possibilità l'area del contenzioso, si danno atto che nel caso di insorgenza di controversie relative ai rapporti di lavoro compresi nell'ambito di applicazione della legge n. 533 del 1973, ciascuna delle parti del rapporto di lavoro può chiedere all'organizzazione sindacale cui è iscritta o conferisca speciale mandato, di promuovere, ai sensi o per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, il tentativo di conciliazione sindacale.

In sede di stesura verrà valutata l'opportunità di concordare soluzioni ispirate anche sul piano procedurale ai princípi sopraindicati ».

1.2. *Il rinnovo delle lavorazioni vetro e delle aziende editoriali.*

Due rinnovi nazionali stipulati durante il mese di gennaio (prime e seconde lavorazioni vetro, ora contrattualmente unificate, e aziende editoriali) mostrano come vi sia continuità di impostazione e di contenuti con la contrattazione del 1973 con alcuni aggiustamenti che tengono conto del grave deterioramento del potere d'acquisto dei salari provocato dal tasso di crescita dei prezzi.

Infatti l'asse portante dei rinnovi rimane tuttora la modifica delle condizioni di lavoro, la difesa dei livelli di occupazione stabile, il perfezionamento della parità normativa, il potenziamento della presenza sindacale in azienda.

L'aspetto salariale non appare particolarmente sottolineato, anche se esso appare più consistente del passato nella determinazione dei nuovi livelli di paga. Il contratto del vetro introduce una nuova normativa per il premio di produzione, aggiornato nell'ammontare e generalizzato nella estensione, e stabilisce un aumento in cifra di L. 23.000 mensili per tutti i lavoratori, da riportare sulle paghe di fatto. Tale aumento viene erogato subito per le prime lavorazioni vetro; 50% subito e 50% al 1° dicembre 1974 per le aziende coperte finora dal contratto seconde lavorazioni vetro, la cui scadenza coincide appunto con il finire del 1974.

Per le aziende editoriali viene stabilito un aumento uguale per tutti pari a L. 24.000 mensili.

Gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro sono quelli che assumono rilievo maggiore.

In tema di classificazione si rileva così l'inquadramento in un'unica scala classificatoria composta di 5 categorie di lavoratori del vetro, e il contenimento del numero effettivo di qualifiche nelle aziende editoriali, per le quali non è prevista formalmente la classificazione unica. Nelle aziende editoriali si tende peraltro a sottolineare, in concreto, la continuità delle qualifiche operaie e impiegatizie, attraverso una espressa abolizione (a far data dal 1° febbraio 1974) della precedente normativa che prevedeva l'interruzione del rapporto nel caso di passaggio da operaio a impiegato, con liquidazione della indennità di anzianità per il periodo lavorato come operaio e inizio di un nuovo rapporto impiegatizio con una ridotta anzianità convenzionale.

Viene così correttamente applicato il principio, affermato in modo generale dalla giurisprudenza, che non vi è novazione del rapporto di lavoro nel passaggio da operaio a impiegato, e per

questa via si pongono le premesse di una classificazione unica.

Il rinnovo delle aziende editoriali prevede, inoltre, per tutti i lavoratori del settore la possibilità di una crescita e aggiornamento culturale e professionale. Per motivi di studio i lavoratori hanno il diritto di usufruire di permessi retribuiti sulla base di un monte ore biennale (dieci ore annue per due per il numero totale dei dipendenti occupati nell'azienda). Come in altri contratti, si prevede che non potrà assestarsi contemporaneamente per l'esercizio del diritto allo studio più del 2% del totale delle forze occupate e che « dovrà comunque essere garantito in ogni reparto lo svolgimento della attività produttiva ».

Per le lavorazioni vetro in corrispondenza del nuovo inquadramento, che accorpa in alcuni livelli le qualifiche precedenti si prevede la modifica del valore del punto di contingenza e il superamento della sua diversità per impiegati, operai e categorie speciali. Si stabilisce, infatti, che « per i punti che matureranno a decorrere dal 1° giugno 1975 per il settore della fabbricazione del vetro (prime lavorazioni) e dal 1° maggio 1976 per il settore della trasformazione del vetro (seconde lavorazioni) le quote di contingenza saranno corrisposte ai lavoratori inquadrati nella stessa categoria sulla base del valore più elevato della categoria stessa ».

Per l'orario di lavoro nei due contratti trova conferma il consolidamento delle 40 ore, estese gradualmente nell'arco di vigenza dei contratti anche ai lavoratori c.d. discontinui, il carattere eccezionale del lavoro straordinario e, salvo caso di urgenza, la sua non obbligatorietà per i singoli lavoratori.

Per i turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo del settore vetro è stabilita una riduzione della durata del lavoro annuale. I turnisti, infatti, a decorrere dal 1° luglio 1974 hanno diritto nel corso dell'anno solare a 12 giornate di riposo compensativo per le festività infrasettimanali, a parità di trattamento economico. Tali riposi compensativi, precisa il rinnovo, avranno cadenza di due giornate di riposo ogni otto settimane, previo esame tra direzione aziendale e consiglio di fabbrica. I turnisti hanno diritto inoltre a due ulteriori giornate annuali a decorrere dal 1975 (una giornata per il 1974).

Il rinnovo del vetro tiene conto che l'effettiva e rigorosa attuazione dell'orario di lavoro presuppone una precisa attenzione all'entità degli organici, per evitare che le riduzioni d'orario rimangano sulla carta e abbiano solo effetti salariali. A questo proposito si può leggere una affermazione generale assai significativa per le

sue implicazioni sul piano della contrattazione aziendale: « le parti si danno atto che gli organici dovranno consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, nonché per i turnisti, dei riposi compensativi, tenendo conto altresì dell'assenteismo medio per morbidità, infortunio ed altre assenze retribuite ».

Un preciso rinvio alla contrattazione aziendale di tutti gli aspetti conseguenti alle modifiche organizzative dell'impresa è contenuto, in modo ancora più ampio, dal rinnovo delle aziende editoriali nella parte dedicata alle innovazioni tecnologiche. Si prevede infatti espressamente che « nel caso di attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere, nell'ambito aziendale, problemi riguardanti l'introduzione di nuove qualifiche, la determinazione di nuovi organici, la riconversione professionale e le modifiche ai livelli di occupazione, prima dell'entrata in esercizio di tali procedimenti e sistemi, le aziende ne daranno tempestiva notizia alle rappresentanze sindacali aziendali, al fine di disciplinare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni ».

Una limitazione del ricorso agli appalti e una più efficace tutela dei lavoratori delle ditte appaltatrici appare tanto nel contratto del vetro che delle aziende editoriali. Per il vetro sono esclusi dagli appalti i lavori svolti in azienda, direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie delle aziende, come anche quelle di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che necessariamente debbono essere svolte al di fuori dei normali turni di lavoro. Negli altri casi le aziende appaltatrici sono impegnate a far rispettare dalle aziende appaltatrici i trattamenti contrattuali, previdenziali e le norme antinfortunistiche. Per le aziende editoriali si prevede in particolare che « i lavori di dattilografia; di preparazione dei manoscritti per la tipografia, di traduzione, di correzione di bozze e di revisione, quando non siano specialistici e abbiano carattere di continuità e rientrino nella normale attività della casa editrice, saranno svolte all'interno dell'azienda, sempreché non risultino affidati ad aziende editoriali o grafiche che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro dei rispettivi settori ».

Questa precisazione è diretta a rendere moderne e più qualificate nel personale le aziende editoriali; la enorme presenza di lavoro precario non giova infatti né ai lavoratori né allo sviluppo del settore.

Sui problemi della tutela della salute e il controllo delle condizioni ambientali si sofferma particolarmente il contratto del vetro

il quale prevede una normativa nazionale assai aggiornata: istituzione di strumenti conoscitivi permanenti, rilevazione dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive da parte dei medici e tecnici di enti di diritto pubblico, potere di controllo e contrattazione delle rappresentanze sindacali.

L'accordo prevede specificamente e dettagliatamente la competenza e il potere del consiglio di fabbrica di partecipare alla ricerca delle cause che portano al superamento dei limiti massimi di concentrazione delle varie sostanze nocive, e delle cause che hanno determinato condizioni ambientali nocivi e particolarmente gravose comportanti pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore. Nell'uno e nell'altro caso il consiglio di fabbrica ha diritto di contrattare le misure idonee ad eliminare alla radice queste situazioni.

1.3. Rinnovi in corso - Prospettive per il 1974.

All'inizio del 1974 sono ancora in corso le trattative per importanti settori nei quali è in corso da diversi mesi la vertenza per il rinnovo contrattuale.

Si ricordano in particolare i 220.000 ospedalieri, i 20.000 conciatori, i 150.000 lavoratori delle materie plastiche e gomma. Per quest'ultima categoria si può dire che alla fine di gennaio non siano ancora iniziate le trattative vere e proprie dal momento che da parte delle associazioni industriali si è mostrato una rigida resistenza sui principali aspetti delle richieste sindacali (inquadramento unico, orario di lavoro, lavoro precario, riconoscimento e tutela del consiglio di fabbrica). Difficoltà assai notevoli vengono presentate alla richiesta di unificazione contrattuale del settore della gomma con il settore delle materie plastiche.

Per gli ospedalieri sono tuttora in discussione le richieste principali delle categorie e in particolare quella del contratto unico globale e contestuale per tutti gli operatori sanitari, compresi i medici.

Nel corso del 1974 sono in scadenza numerosi contratti (v. tab. 1), tra i quali meritano particolare attenzione quelli del settore alimentare, dei telefonici, degli alberghi e pensioni, dei braccianti e salariati agricoli. Le piattaforme rivendicative già predisposte per alcuni rinnovi contrattuali (panettieri, portuali, gas e acquedotti municipalizzati) si soffermano accanto alle richieste di miglioramento economico e normativo e delle organizzazioni del lavoro su obiettivi di sviluppo e ammodernamento dei vari settori

in coerenza con gli obiettivi generali sostenuti dal movimento sindacale.

Così i portuali pongono tra le richieste il potenziamento degli investimenti diretto a realizzare in tempi brevi un sistema nazionale portuale pubblico, articolato sul piano regionale; la costruzione di una gestione pubblica delle attività portuali attraverso una nuova regolamentazione degli organismi di porto (compagnie portuali, enti porti, aziende mezzi meccanici); la revisione di alcune parti del codice di navigazione.

I panettieri propongono alcune richieste che investono sia le aziende del settore che le autorità pubbliche al fine di impedire che il costo dei miglioramenti contrattuali si trasferisca meccanicamente sul costo e il prezzo del pane.

Tali richieste riguardano in particolare: l'istituzione del prezzo politico del pane di più largo consumo; la garanzia, attraverso l'azienda di stato (AIMA) della fornitura del grano a prezzo politico e il controllo sulla vendita delle altre materie prime (malto, grassi, lievito ecc.); efficaci interventi in agricoltura con massicci investimenti che favoriscano i contadini singoli ed associati; provvedimenti per favorire la concessione di prestiti a basso tasso di interesse al fine di aiutare i piccoli panificatori a ristrutturare la loro azienda; riduzione di carattere fiscale, della energia, del gas ecc. al fine di favorire anche la stabilizzazione del prezzo.

Per le aziende municipalizzate del gas, la piattaforma per il rinnovo, contiene una premessa in cui si puntualizza il ruolo che dovrebbero assumere le aziende municipalizzate del gas.

In particolare si sottolinea la necessità di un loro ruolo propulsore nel settore industriale e nel settore civile sociale nel campo delle fonti di energia. Il ruolo della Federazione nazionale delle aziende municipalizzate non può restringersi ai soli rinnovi e interpretazioni contrattuali, ma deve realizzare una linea di coordinamento politico effettivo del governo delle aziende, che punti a risolvere ad esempio: lo sviluppo della azienda del Mezzogiorno, il non ripetersi di casi di soppressione di aziende, un rapporto più preciso tra aziende ed ENI-SNAM (la quale ha competenza per le fasi di ricerca e di grande trasporto del prodotto).

Le richieste specifiche di miglioramento contrattuale si collegano in tutte le piattaforme con le esigenze più generali proposte.

Nel settore alimentare le Federazioni sindacali stanno mettendo a punto una linea di raggruppamento e unificazione contrattuale per eliminare la polverizzazione contrattuale attuale, che indebolisce il

peso generale della categoria e non corrisponde alle nuove strutture produttive e finanziarie del settore.

L'attuale situazione (oltre 20 contratti da rinnovare) pone l'organizzazione sindacale in uno stato di permanente mobilitazione per lunghi periodi, limitandone l'attività sugli altri obiettivi sia aziendali che generali, e indebolisce la contrattazione aziendale delle condizioni di lavoro. La Federazione Unitaria degli alimentaristi si propone di realizzare nel corso del 1974 il raggruppamento dei 20 contratti nazionali di settore in quattro o cinque contratti nazionali, per arrivare successivamente al contratto unico degli alimentaristi.

Tab. 1. CONTRATTI IN SCADENZA DA RINNOVARE NEL CORSO DEL 1974

Categorie	Scadenza	Lavoratori interessati
Panettieri e Commessi	31-12-73	100.000
Braccianti e salariati agricoli	31-12-73	1.500.000
Case di Cura	1- 1-74	80.000
Case Editrici (rinnovato)	31- 1-74	9.000
Cappelli e Berretti	28- 2-74	5.000
Case discografiche (registrazione)	30- 3-74	2.000
Gas - Acquedotti aziende municipalizzate	31- 3-74	4.500
Portuali	31- 3-74	23.000
Conservie animali	30- 4-74	40.000
Bambole e Giocattoli	30- 4-74	2.000
Bottoni	30- 5-74	25.000
Impugnature ombrelli	31- 5-74	1.500
Lavanderie e stirerie industriali	31- 5-74	20.000
Agenzie di viaggi	30- 6-74	12.000
Dipendenti Enti lirici e sinfonici	30- 6-74	6.000
Vini e liquori e vini comuni	30- 6-74	35.000
Zuccherieri	31- 7-74	24.000
Enti lirici	31- 7-74	8.000
RAI-TV	31- 7-74	12.500
Dolciari	31- 8-74	55.000
Alimenti zootecnici	31- 8-74	20.000
Centrali latte private	30- 9-74	6.000
Centrali latte municipalizzate	30- 9-74	3.000
Lattiero caseari	31-10-74	45.000
Conservie vegetali	31-11-74	45.000
Alberghi e pensioni	30-12-74	250.000
Telefonici	31-12-74	60.000
Assicuratori (Direzione Generale)	31-12-74	30.000
Acque gassate	31-12-74	30.000
Barbieri e Parrucchieri	31-12-74	55.000
Idro-termali	31-12-74	12.000
Distillerie 2° grado	31-12-74	2.000
Aviazione civile (personale a terra e navigante)	31-12-74	25.000

2. Evoluzione della contrattazione aziendale.

2.1. La contrattazione aziendale in generale.

Alla fine di ogni anno le Organizzazioni Sindacali cercano di formulare un bilancio dell'attività contrattuale svolta a livello aziendale, anche se il compito è piuttosto arduo data la difficoltà obiettiva di conoscere tutta la copiosa produzione di accordi che tende ad interessare sempre più non soltanto le grandi aziende, ma anche le medie e le piccole, e le indagini in materia sono necessariamente parziali o frutto di stime e valutazioni non sempre fondate.

Importante è comunque rilevare che le Federazioni di categoria e talune organizzazioni territoriali hanno preso l'abitudine di fare periodicamente il punto sulla situazione particolarmente in questi mesi, in cui l'azione rivendicativa aziendale è particolarmente intensa e costituisce uno dei cardini della strategia sindacale, e ciò consente valutazioni più approfondite ed articolate soprattutto sul piano settoriale.

In linea generale si rileva che il 1973 mentre nella sua prima parte è stato impegnato dai sindacati nella contrattazione nazionale anche per lo slittamento di taluni grandi rinnovi già iniziati negli ultimi mesi del 1972, nella seconda parte ha registrato un forte sviluppo dell'iniziativa a livello aziendale in quasi tutti i settori industriali.

Questa fase dell'azione sindacale è ben lungi dall'essere esaurita poiché restano ancora aperte le grandi vertenze metalmeccaniche (FIAT, Alfa-Romeo, Zanussi, Italsider), quelle con i maggiori complessi della chimica (Montedison, Anic, Snia) ed infine le vertenze di 500 fabbriche tessili e dell'abbigliamento che occupano oltre 250 mila lavoratori e comprendono aziende importanti come: Lanerossi, Snia-tessili, Facis, Marzotto Confezioni, Aramis, Imec, ecc.

I risultati già conseguiti sono però importanti sia sotto il profilo quantitativo, ma soprattutto sul piano qualitativo della caratterizzazione dell'azione a livello aziendale. Dal primo punto di vista basti rilevare che sono stati stipulati circa 2.500 accordi che hanno interessato un milione di lavoratori dei vari settori con particolare riferimento a quelli metalmeccanici, tessili e abbigliamento, chimici e alimentari, e a talune grandi aree industriali come Milano e Torino dove gli accordi conquistati sono stati oltre mille e i lavoratori che ne hanno beneficiato quasi 300 mila.

Sul piano dei contenuti i risultati del 1973 sono particolarmente importanti perché chiaramente contrassegnati dalla scelta sindacale di qualificare gli obiettivi rivendicativi sul piano dell'egualitarismo salariale, dell'organizzazione del lavoro, della difesa dell'occupazione, delle riforme e dello sviluppo del Mezzogiorno. Si tratta di una scelta importante non soltanto perché ha superato la facile tentazione di operare una pura e semplice riapertura salariale in presenza della forte pressione inflazionistica con grave pregiudizio della linea rivendicativa perseguita negli ultimi anni, ma anche perché ha dato coerenza ed organicità all'intera strategia sindacale soprattutto nelle sue componenti essenziali: organizzazione del lavoro, riforme sociali e Mezzogiorno.

La scelta è maturata ovviamente attraverso lunghi dibattiti a tutti i livelli del movimento sindacale, e in particolare ai livelli di base attraverso un duro lavoro di amalgama della spinta salariale dei lavoratori dei grandi centri del Nord con i bisogni dei disoccupati e dei sottoccupati del Sud, di raccordo tra le rivendicazioni in materia salariale e di organizzazione del lavoro e la spinta verso le riforme sociali, di omogeneizzazione delle richieste di nuovi investimenti con i bisogni e i consumi collettivi che stanno alla base delle riforme.

Nella direzione della qualificazione dei contenuti rivendicativi hanno assunto un ruolo fondamentale gli accordi di gruppo o di complesso che hanno segnato una svolta decisiva su alcuni aspetti fondamentali quali:

- 1) gli impegni per lo sviluppo degli investimenti e dell'occupazione, che costituiscono spesso la parte centrale degli accordi, con riferimento sia allo sviluppo del Mezzogiorno che al potenziamento tecnologico degli impianti del Nord;

- 2) il miglioramento dell'organizzazione del lavoro sia nei nuovi stabilimenti anche con il ricorso a nuove sperimentazioni tendenti a tutelare meglio e a valorizzare la personalità umana e professionale del lavoratore, sia in quelli già operanti con riferimento soprattutto all'ambiente di lavoro. E a tale proposito occorre segnalare gli accordi che non soltanto prevedono gli strumenti di controllo dell'ambiente e della salute dei lavoratori, ma anche nuovi investimenti, talora quantificati nel loro ammontare, per migliorare le condizioni di lavoro;

- 3) la difesa e lo sviluppo dell'occupazione sia attraverso il controllo degli orari e la loro riduzione effettiva, sia attraverso il su-

peramento degli appalti, del lavoro stagionale e di quello a domicilio;

4) lo sviluppo della linea egualitaria specie con l'attuazione dell'inquadramento unico, la perequazione delle retribuzioni di fatto nell'ambito dei livelli previsti, l'eliminazione delle categorie inferiori e lo slittamento verso l'alto di forti aliquote di lavoratori;

5) la conquista di aumenti salariali uguali per tutti e il sostegno al salario reale attraverso lo sviluppo della mensa, il suo miglioramento e il trasferimento di una parte notevole dell'onere a carico delle aziende.

La crisi che si è profilata negli ultimi mesi sulla scia dei problemi energetici e dell'andamento dei prezzi delle materie prime, ha introdotto elementi diffusi di preoccupazione e sta bloccando il normale sviluppo della contrattazione aziendale che trova attualmente impegnati circa un milione e duecentomila lavoratori. Alcune grandi vertenze in particolare non hanno registrato significativi progressi e le organizzazioni sindacali hanno ritenuto necessario interrompere le trattative e mobilitare i lavoratori per più impegnative azioni di lotta, mentre cresce il malcontento e la delusione anche nei confronti della politica governativa in particolare sui temi dei prezzi, delle riforme e della mancata attuazione di impegni già assunti, come quelli in materia di pensioni, assegni familiari e indennità di disoccupazione. La tendenza emergente è quella verso un'estensione delle lotte sindacali a livello di categoria e territoriale ed appare sempre più probabile anche il ricorso ad uno sciopero generale che dovrebbe essere indetto dalle Confederazioni, superando così l'atteggiamento di attesa assunto nella riunione del Comitato Direttivo della Federazione CGIL-CISL-UIL del dicembre scorso.

In definitiva si può concludere che l'azione rivendicativa a livello aziendale, come forse l'intera strategia sindacale, è ad una svolta molto importante destinata non soltanto a sanzionare il successo o meno della linea perseguita negli ultimi anni, ma anche ad avere un peso determinante sullo sviluppo della situazione sindacale, economica e politica.

2.2. Alcuni significativi accordi aziendali.

Tra i numerosi accordi aziendali stipulati tra la fine del 1973 e l'inizio del 1974 si ritiene utile richiamare i contenuti di tre, e

cioè di quello del cotonificio Olcese-Veneziano, di quello CEDIT e infine dell'accordo per il gruppo Falk.

I punti più importanti dell'accordo Olcese-Veneziano, che interessa circa 5.500 lavoratori occupati in sette stabilimenti sono:

— l'impegno dell'azienda al mantenimento degli attuali livelli occupazionali nell'ambito delle aree territoriali in cui sono indicati gli stabilimenti e a discutere preventivamente con i consigli di fabbrica e le organizzazioni sindacali locali le eventuali esigenze di mobilità del personale operaio che saranno comunque contenute nell'ambito di predeterminate aree territoriali;

— l'impegno di discutere con i consigli di fabbrica e le organizzazioni sindacali ogni variazione all'organizzazione del lavoro, alle assegnazioni di macchinario e ai carichi di lavoro, nonché al numero di lavoratori addetti;

— l'anticipazione da parte dell'azienda dell'integrazione salariale corrisposta dalla apposita Cassa in caso di sospensione del lavoro o di riduzione di orario e l'assunzione di un onere di 30 ore annue di salario per lavoratore per garantire il più elevato trattamento dell'intervento straordinario della Cassa Integrazione nel caso in cui questa corrisponda soltanto il trattamento ordinario. Si apre così una breccia all'introduzione del salario annuo garantito che costituisce una delle rivendicazioni più sentite tra i lavoratori tessili e dell'abbigliamento;

— la disponibilità dell'azienda a dare un contributo finanziario agli enti locali nel caso che affrontino il problema del trasporto dei lavoratori migliorando il servizio per i dipendenti dell'azienda;

— l'istituzione del servizio di mensa nelle diverse unità produttive ove esistono le condizioni obiettive per farlo, assumendosi parte dell'onere dei pasti;

— l'anticipazione da parte dell'azienda, in caso di malattia o infortunio di durata superiore ai 20 giorni continuativi, del trattamento economico dovuto dagli istituti assicurativi e delle quote di integrazione a suo carico in modo da garantire al lavoratore la normale retribuzione;

— il riconoscimento del consiglio di fabbrica nei singoli stabilimenti e dei permessi retribuiti per i singoli componenti.

L'accordo è completato dalla parte salariale che comprende l'aumento del premio di produzione, del premio di turno, l'estensione del superminimo del 10% agli assistenti e intermedi di tutti gli stabilimenti, il miglioramento di altre voci retributive.

L'accordo per il gruppo CEDIT è centrato soprattutto sugli investimenti, con riferimento alla loro localizzazione nelle varie unità produttive e alla loro finalizzazione generale e specifica. A tale proposito è assai significativo il preambolo in cui « le parti si danno atto che i problemi generali del Paese hanno al loro centro lo sviluppo del Mezzogiorno, la piena occupazione, un diverso indirizzo produttivo che assuma come parametro di riferimento i consumi sociali ed una diversa organizzazione del lavoro. Di conseguenza gli investimenti sia in termini di localizzazione che di finalizzazione produttiva devono essere volti a soddisfare queste esigenze prioritarie ».

L'accordo elenca poi l'ammontare degli investimenti previsti nei vari stabilimenti e le finalità alle quali devono soddisfare (consolidamento livelli produttivi e occupazionali, miglioramento tecnologico degli impianti, miglioramento dell'ambiente di lavoro) dalle quali emerge uno stretto intreccio tra impegni in materia di investimenti e miglioramento dell'organizzazione del lavoro.

È interessante rilevare nell'accordo in esame, specie in un momento come questo in cui si afferma da talune parti che il limite principale allo sviluppo degli investimenti è costituito dalla rigidità del lavoro, come l'impegno del gruppo CEDIT per il suo consolidamento e la sua espansione si muova parallelamente alla garanzia di migliori condizioni di lavoro e l'accettazione di nuove rigidità organizzative. Particolarmente importanti sono in proposito:

- la riduzione dell'orario settimanale per i lavoratori turnisti a 37 ore e venti minuti con l'istituzione della quinta squadra organica;

- l'aumento dei sostituti sulle linee in modo da consentire pause da concordare con i consigli di fabbrica;

- in tema di ambiente, oltre all'attuazione degli impegni contrattuali per gli strumenti di controllo e rilevazione e all'utilizzo effettivo degli investimenti previsti per il suo miglioramento, il principio della progressiva riduzione dell'orario di lavoro in rapporto all'inabilità dovuta a silicosi.

Un altro accordo da segnalare è quello del gruppo siderurgico Falk che interessa oltre 16 mila lavoratori e diversi stabilimenti situati soprattutto in Lombardia e prevede:

- per gli investimenti l'impegno dell'azienda ad investire 28 miliardi di lire in tre anni per l'ammodernamento e la revisione dei propri impianti, ed inoltre, attraverso la sua consociata CMI, l'in-

vestimento di altri sette miliardi negli stabilimenti di Napoli e Castellammare di Stabia con un incremento di occupazione di circa 400 unità entro il 1976;

- la disponibilità dell'azienda a sostenere l'iniziativa in materia di riforme soprattutto in tema di trasporti, casa e prezzi;

- per il cottimo il superamento di ogni forma di incentivazione salariale individuale entro il 1974 per le « aree a caldo » e nel 1975 per quelle a freddo, attraverso la garanzia di una quota di incentivo non inferiore all'80% del precedente guadagno;

- la realizzazione dell'inquadramento unico con lo svuotamento della prima categoria, che è quella più bassa, e la garanzia di circa 3 mila passaggi automatici della seconda alla terza, entro la vigenza contrattuale;

- per la parte salariale, l'aumento di 12 mila lire mensili oltre a 3 mila come incremento del premio di produzione, e a benefici ulteriori derivanti dalla perequazione salariale e dall'aumento dell'indennità di turno che riguarda il 70 per cento degli occupati.

2.3. Le piattaforme rivendicative Montedison e ANIC.

Poiché nel settore della chimica le Organizzazioni Sindacali hanno aperto vertenze aziendali in tutti i grandi gruppi sulla base di piattaforme rivendicative centrate sugli investimenti e sull'organizzazione del lavoro, si ritiene utile riportare una sintesi delle rivendicazioni presentate per il gruppo Montedison e per l'ANIC che sono state elaborate dopo un'ampia consultazione di base e convegni dei delegati delle varie fabbriche.

Entrambe le piattaforme contengono un preambolo riguardante le direttrici sostenute dai sindacati per lo sviluppo dell'industria chimica così individuate:

- coordinamento e collegamento dei centri di ricerca, e in particolare del CNR e delle università, in modo da realizzare un raccordo efficace tra produzione e bisogni sociali del Paese;

- incremento e miglioramento della produzione di fertilizzanti, dei fitofarmaci e degli anticrittogamici nel quadro di una moderna politica di trasformazione agraria;

- potenziamento e sviluppo qualitativo delle produzioni di materie plastiche pesanti e leggere per l'edilizia sociale, l'agricoltura e per gli altri settori fondamentali dell'economia del Paese;

- nuova struttura dell'industria farmaceutica basata sulla co-

stituzione di un'azienda pubblica fondata sulle grandi realtà produttive esistenti che, nel servizio sanitario nazionale, sviluppi la produzione di farmaci collegati alla medicina preventiva a prezzi sottratti alla logica della speculazione e del profitto;

— la verticalizzazione della produzione di fibre chimiche per l'industria tessile e dell'abbigliamento.

Nel quadro degli obiettivi di sviluppo del settore così indicati, la Federazione unitaria dei lavoratori chimici avanza una serie di richieste riguardanti le scelte di investimento da effettuare nelle varie Regioni con particolare riferimento a quelle del Mezzogiorno, sia negli stabilimenti già esistenti che in nuovi impianti da creare.

Dopo aver evidenziato problemi riguardanti singole realtà produttive o attività come le cokerie, le piattaforme sottolineano come le richieste di investimenti si saldino strettamente ai problemi dell'organizzazione del lavoro, degli organici e delle condizioni di lavoro e la possibilità della loro realizzazione si basi sull'affermazione piena della rigidità dell'uso della forza-lavoro. Pertanto gli obiettivi in materia di condizioni di lavoro sono inscindibili dai primi e riguardano:

— l'ambiente di lavoro con la rapida attuazione da un lato di tutti gli strumenti contrattuali di indagine e di controllo e dall'altro di investimenti specifici per la soluzione dei problemi ambientali ed ecologici all'interno e all'esterno della fabbrica. Ai problemi dell'ambiente si ricollega la richiesta della garanzia della retribuzione nel caso in cui si debba rispondere o diminuire la normale attività di impianti risultati nocivi o sottoposti a controllo, revisione, risanamento o rifacimento. La richiesta presenta particolare attualità se si pensa a quanto si è verificato nella zona industriale di Venezia alcuni mesi or sono dove un impianto che sviluppava gas nocivi è stato fermato per diversi giorni ponendo il problema del salario per i lavoratori sospesi dal lavoro;

— l'orario di lavoro con la richiesta della riduzione a 37 ore e 20 minuti per le lavorazioni a ciclo continuo e l'introduzione della quinta squadra organica in turno;

— l'aumento salariale sotto forma di miglioramento del premio di produzione che per l'ANIC viene precisato in 20 mila lire mensili e nell'agganciamento del premio medesimo alle variazioni della scala mobile.

Nella piattaforma ANIC si richiedono inoltre il riconoscimento delle 150 ore da usufruire nell'arco della durata contrattuale dai

lavoratori per il loro aggiornamento culturale, sulla scia di quanto ottenuto in molti rinnovi contrattuali, e l'impegno dell'azienda al versamento di una quota percentuale del monte salario per il finanziamento dei servizi sociali e dei trasporti pubblici.

La complessità delle piattaforme nella loro articolazione di temi rivendicativi diversi e nuovi (investimenti, consumi sociali, organizzazione del lavoro, salari) è destinata probabilmente ad influenzare profondamente la strategia e la stessa metodologia del confronto coinvolgendo interlocutori nuovi o in posizione diversa rispetto al passato, come i responsabili della politica economica a livello nazionale e regionale, e imponendo un'iniziativa sindacale duttile e attenta, pronta ad agire in tutte le direzioni e a cogliere tutte le possibilità di affermazione del proprio disegno globale di modifica del meccanismo di sviluppo.



Acquaforte di Nereo Tedeschi

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Gran Bretagna.*

1.1. La guerra santa del governo conservatore.

2. *Germania.*

2.1. La tensione sociale si acuisce.

2.2. Le vertenze in corso.

3. *Francia.*

3.1. Il governo prende l'iniziativa.

3.2. Raggiunto l'accordo alla LIP.

4. *Spagna.*

4.1. La repressione antisindacale.



1. Gran Bretagna.

1.1. La guerra santa del governo conservatore.

Il governo, che ha tentato di strumentalizzare la crisi energetica in maniera più scoperta, è stato senza dubbio quello britannico. La politica economica del governo conservatore criticato a destra per i suoi metodi dirigisti ed a sinistra per il tentativo di frenare la spinta salariale, avrebbe perduto molta della sua credibilità in dicembre quando sarebbe stato chiaro che le varie fasi della politica dei redditi, instaurata da un anno e mezzo, non avevano mutato di molto il quadro di crisi in cui si dibatte l'economia del Regno Unito. L'aumento dei prezzi è stato tra i più alti d'Europa, ma le misure messe in atto dal governo non si discostano dalla linea abituale di raffreddare in qualche modo la congiuntura attraverso provvedimenti antinflazionistici. Si è trattato soprattutto di tagli molto drastici nella spesa pubblica il cui ammontare si aggirerebbe su una cifra complessiva di circa 1 miliardo e 200 milioni di sterline nel prossimo anno.

L'altro capitolo dolente della situazione britannica è il cronico deficit della bilancia dei pagamenti. Quest'anno sebbene le cifre ufficiali non siano ancora state pubblicate non sembra che esso sia diminuito, per cui si aggirerà ancora intorno al 4% del PNL. Anche qui la cura è stata la deflazione con metodi estremamente drastici e chiaramente diretti contro il movimento operaio. La crisi energetica e la vertenza contemporanea dei minatori hanno fornito ad Heath il pretesto per applicare la riduzione della settimana lavorativa a tre giorni, riducendo così drasticamente i salari, ma anche la produzione.

Il colpo era stato a lungo calcolato e preannunciava una offensiva decisa contro il movimento operaio e contro il TUC reo di appoggiare le richieste dei minatori, che superavano di molto i limiti stabiliti dal governo. Era la dimostrazione più evidente della incapacità del governo di far funzionare l'armamentario antisindacale della legge sulle relazioni industriali ed anche la dichiarazione di guerra più dura dei conservatori contro il TUC. La risposta della centrale sindacale è stata quanto mai cauta. Si trattava infatti di prendere tempo per evitare che il governo indicesse nuove elezioni in febbraio, dato che il partito laburista sembrava in declino e soffriva di grossi contrasti interni e che la consultazione nella prima quindicina di febbraio avrebbe impedito per motivi tecnici la

partecipazione dell'elettorato più giovane e perciò presumibilmente più incline a votare a sinistra. È stato così che una delegazione del Consiglio generale del TUC si è recata con il « ramoscello di ulivo » al n. 10 di Downing Street per proporre se non la pace, almeno un armistizio.

La centrale britannica si impegnava, se le rivendicazioni dei minatori fossero state accettate, a non considerare la cosa un precedente per altre vertenze e a rinunciare a perorare la causa di altri sindacati che avessero tentato di superare i limiti della fase tre della politica dei redditi. Era il gesto più conciliante fatto dal TUC in questi ultimi anni, ma il governo non si è fidato oppure non voleva fidarsi. È infatti vero che sarebbe stato difficile malgrado tutta la buona volontà di Len Murray, nuovo segretario della centrale inglese, moderare le varie vertenze sulla base delle indicazioni del governo, per la stessa struttura decentralizzata e per la profonda democrazia di base che vige nel sindacalismo inglese. Ma era anche vero che dopo il fallimento di tutte le pressioni politiche e giuridiche del governo sui minatori, questo atto permetteva ad Heath di salvare quanto meno la faccia.

Il rifiuto dell'offerta del TUC veniva giudicato da tutti i commentatori alla stessa stregua della proclamazione di nuove elezioni. Si attendeva che Heath si recasse dalla Regina da un momento all'altro. Invece il premier esitava, anzi nominava un nuovo ministro dell'energia, il quale si affrettava a dichiarare che la situazione non era poi così nera e che si sarebbe ormai potuto lavorare almeno 4 giorni la settimana.

È difficile dire quale sia stata la ragione di questa improvvisa esitazione del governo quando tutto sembrava indicare che aveva preso la decisione di indire nuove elezioni. Forse si attende lo sciopero vero e proprio che dovrebbe scattare dopo il referendum tra i minatori che è stato indetto per la prima settimana di febbraio. Ma forse Heath si è spaventato per l'opposizione che cresceva tra le forze che attualmente lo sostengono. Il deputato dell'estrema destra Powel lo ha accusato addirittura di « immobilità politica », ma certo più peso ha indubbiamente avuto un comunicato della CBI, la Confindustria britannica in cui si chiedeva il ritorno alla settimana di 5 giorni e si sconsigliava implicitamente la politica del governo.

2. Germania.

2.1. *La tensione sociale si acuisce.*

La crisi energetica e la necessità di un mutamento della politica economica del governo che essa richiedeva hanno accentuato i contrasti tra governo e sindacati e tra le due componenti della maggioranza. La scarsa capacità dinamica della coalizione si è rivelata anche in questa circostanza. In Germania occidentale l'annuncio delle decisioni dei paesi arabi dopo la guerra del Kipur e le limitazioni alla circolazione automobilistica che ne erano derivate, avevano determinato una situazione di panico nel mercato automobilistico che si era tradotta in un forte calo della domanda valutabile in dicembre intorno al 50% rispetto all'anno precedente. I concessionari si rifiutavano addirittura di ritirare le vetture usate e i giornali erano pieni di previsioni oscure sul futuro del mercato dell'automobile.

La congiuntura si presentava grave anche in altri settori (edile e chimico soprattutto) per cui era chiara l'influenza avuta su di essa dalla cosiddetta politica di stabilizzazione. L'aumento della percentuale dei disoccupati 1,5% in novembre sembra essere arrivata al 2-3% in gennaio. Ciò ha indotto la componente socialdemocratica, al fine di non accentuare ulteriormente lo scollamento nei confronti della classe operaia e dei sindacati, emerso a più riprese nel corso del 1973, ad invertire rotta.

L'atteggiamento dei socialdemocratici era più vivamente contrastato dai liberali, che non si sono lasciati sfuggire l'occasione per presentarsi di fronte all'opinione pubblica come i rappresentanti nel governo di quei ceti che più sono attaccati al mito della stabilità monetaria.

I sindacati da parte loro accusavano il governo e in particolare la componente liberale di aver stretto troppo i freni congiunturali nel corso del 1973. In una dichiarazione del 18 dicembre Vetter, presidente del DGB, chiedeva che le linee di politica economica generale fossero tracciate dal Cancelliere stesso e non dal ministro dell'economia, il liberale Friderichs.

L'intervento di Brandt serviva però solo ad una mediazione contraddittoria tra le due linee di politica economica. Da una parte infatti il ministro delle finanze socialdemocratico Schmidt si impegna in una politica di espansione degli investimenti togliendo gli ostacoli fiscali con cui nel corso del 1973 si era tentato invano di

raffreddare la congiuntura. Venivano così eliminati provvedimenti come la tassa sui nuovi investimenti (11%), i depositi sui movimenti di capitali e ripristinate le agevolazioni per l'edilizia popolare. Dall'altra il ministro dell'economia, liberale come si è detto, non cedeva sulla sua linea di stabilizzazione e continuava anche con l'appoggio della banca centrale una politica del credito molto restrittiva. In questa situazione si svolgeva la prima riunione dell'« Azione concertata » del 1974. Tra i partecipanti (ministero dell'economia, esperti economici, imprenditori e sindacati) si svolgeva un animato dibattito in cui era difficile trovare come altre volte una linea unificante.

Gli esperti economici che prevedevano in un loro documento degli inizi di dicembre una crescita economica nulla nel 1974, sulla base dei nuovi dati e considerando l'imponente aumento del PNL nel 1973 (5.5%), prevedevano ora un ulteriore aumento del 3% per il 1974, malgrado ciò ritenevano che i prezzi avrebbero subito un aumento intorno all'8,5%. Queste previsioni incoraggiavano ancora di più i sindacati a non rinunciare alla loro politica salariale, il DGB e i sindacati di categoria impegnati nelle vertenze sindacali rispondevano perciò negativamente alle proposte di Friderichs di mantenere gli aumenti salariali intorno all'8,5%.

Il ministro dell'economia veniva d'altro canto attaccato anche per la sua politica monetaria. Vetter dichiarava infatti che le misure fiscali prese dal governo sarebbero state inutili, se non si fosse proceduto alla liberalizzazione del credito, l'espansione era solo possibile secondo il DGB se l'economia fosse stata sostenuta da un basso costo del danaro.

2.2. Le vertenze in corso.

Le preoccupazioni del governo erano accentuate per il fatto che i rinnovi contrattuali in questi primi mesi del 1974 riguardano circa 5 milioni e mezzo di lavoratori e in particolare il settore metalmeccanico e quello del pubblico impiego. Come si ricorderà l'anno scorso i due sindacati accettarono in definitiva le linee di politica salariale proposte dal governo, fidando sulla politica governativa di contenimento dei prezzi, con la conseguenza di generare nei loro confronti il malcontento dei lavoratori che si è espresso in maniera aperta soprattutto nelle aziende metalmeccaniche. Bunker, il presidente della OTV (la più grande organizzazione comprendente tutti i settori della funzione pubblica compresi enti locali ed

esclusi i ferrovieri e i dipendenti delle poste) ha mantenuto la richiesta di un aumento del 15% per tutti salvo i livelli più bassi. Tutti coloro infatti per cui l'aumento del 15% rappresenta una cifra inferiore a 185 marchi mensili (circa 35.000 lire) avranno comunque questa cifra. Si tratta di una innovazione importante sul piano dell'egualitarismo che mostra la funzione di avanguardia di questa organizzazione nell'ambito della contrattazione nella Germania federale, anche se nel panorama sindacale italiano essa potrebbe essere giudicata piuttosto timida. Un'altra innovazione in questo senso contenuta nella piattaforma della OTV è la richiesta uguale per tutti di 300 DM come salario delle vacanze, una specie di premio che viene corrisposto prima delle ferie estive.

Il governo centrale e in particolare il responsabile per le politiche del personale il ministro degli interni liberale Geuscher si è opposto a questa rivendicazione, come anche la maggior parte dei Länder e dei comuni. Un'azione di lotta nel pubblico impiego avrebbe enorme rilevanza nell'opinione pubblica tedesca, d'altro canto il governo non può violare facilmente a favore dei propri dipendenti le indicazioni (8,5%) che ha dato ai partners sociali dipendenti. Sono così cominciate le raccomandazioni e le pressioni da parte di esponenti governativi e della stessa SPD per far recedere la OTV dalle sue richieste. Lo stesso Brandt si è lasciato trascinare nella vicenda sia pure, sembra, a malincuore. Certo è che questa volta il DGB non è sembrato disposto come l'anno passato a predicare la moderazione, anzi l'ufficio economico della centrale ha dichiarato che « i sindacati tedeschi non possono limitare all'8,5% le loro rivendicazioni salariali, né concludere con gli imprenditori un accordo di stabilizzazione. Un tale accordo infatti potrebbe basarsi su un atto di fiducia per cui mancano oggi le condizioni fondamentali ».

Il governo d'altra parte tende a mostrare che gli aumenti salariali determinerebbero una riduzione della occupazione, cercando così di mettere in difficoltà i sindacati di fronte alla loro stessa base. Ma questa volta, soprattutto la IG Metall, non può cedere pena il rinascere di quella contestazione nelle fabbriche di cui ha fatto le spese in circostanze analoghe l'anno scorso, Loderer, presidente della organizzazione sindacale dei metalmeccanici, è stato su questo molto duro e deciso. « La crisi petrolifera, ha dichiarato, è solo il frutto della speculazione delle compagnie multinazionali, mentre gli imprenditori tedeschi tentano di strumentalizzare la situazione per convincere i sindacati a rivedere le loro

politiche salariali. La IG metall, non ha nessuna intenzione di modificare le sue politiche rivendicative ».

In effetti le rivendicazioni dei metalmeccanici sono molto al di sopra dell'8,5%; nelle varie regioni infatti si va da richieste del 15% al 18% per contratti di durata inferiore ad un anno.

Per concludere lo scontro sulla politica economica sembra lasciare poco spazio alla mediazione tra padronato e sindacati. Il tentativo di portare avanti, anch'è grazie allo spettro dell'aumento del costo dell'energia, una politica deflazionistica sembra essere ancora attuale per il grande padronato tedesco, che già da tempo avanzava questo discorso mascherato sotto i ciarpami della tecnica economica. Molti comunque, da una parte e dall'altra, sperano di evitarlo. In particolare si fa notare che, il prodotto nazionale lordo è aumentato nel 1973 più del previsto, che alcuni settori di fondamentale importanza come l'industria elettromeccanica procedono con una congiuntura eccezionalmente favorevole. Questa espansione, una volta liberalizzati i movimenti di capitale sarebbe difficilmente controllabile da parte del governo e toglierebbe così ai liberali e al padronato i mezzi, l'alibi e la volontà di stringere i freni. Le rivendicazioni salariali potrebbero così essere soddisfatte senza scontri troppo accesi.

3. Francia.

3.1. *Il governo prende l'iniziativa.*

In Francia la crisi ha sorpreso il Paese in un momento molto delicato. Il successo delle sinistre alle ultime elezioni e la loro unità che si è andata consolidando con l'andare del tempo, avevano posto in crisi il sottile equilibrio su cui si regge la coalizione governativa. Le sue componenti infatti si andavano sempre più caratterizzando negli ultimi tempi non solo sul piano delle loro diverse matrici politiche, ma anche dedicandosi ad una guerra senza esclusione di colpi. Si è così assistito ad esempio ad una serie incredibile di scandali in cui era facile intravedere il sottofondo politico.

I sindacati sembrava fossero sul punto di superare la cosiddetta « fase LIP », e cioè a cambiare un panorama sociale contrassegnato da dure e significative lotte aziendali che non trovavano però momenti di sviluppo generale a livello nazionale.

Le rivendicazioni di carattere generale avanzate dalla CGT e

dalla CFDT da circa 2 anni e che erano state riprese dallo stesso primo ministro Messmer erano rimaste un po' in ombra. La decisione di indire una manifestazione nazionale il 6 dicembre su un programma sintetizzato nello slogan « Alt al carovita » doveva rappresentare un punto di svolta in questo senso.

A novembre le organizzazioni politiche della sinistra francese, partiti e sindacati, si erano messi d'accordo in una dichiarazione comune che preannunciava un'offensiva unitaria contro l'aumento dei prezzi. La CGT, la CFDT e la FEN (Federazione unitaria degli insegnanti) avevano pubblicato insieme al PCF, al Partito socialista e al Partito socialista unificato una piattaforma comune, la cui gestione doveva rimanere tuttavia saldamente nelle mani delle organizzazioni sindacali.

La piattaforma si articolava in tre punti principali: mantenere il potere di acquisto, frenare l'aumento dei prezzi, combattere l'inflazione.

Le parole d'ordine di questa nuova ripresa delle lotte sociali su obiettivi generali in Francia erano tale da mobilitare non solo i lavoratori dipendenti, ma anche quei ceti medi che erano spesso vittime dell'attuale situazione. Era una sfida di grande valore politico, perché è proprio sul favore dei ceti medi che si giocano le possibilità di sopravvivenza del potere gollista, dopo le defezioni subite dal governo nelle elezioni.

La linea del governo Messmer si fondava in gran parte su questo obiettivo e Giscard d'Estaing, « illuminato » ministro dell'economia aveva fatto di tutto per non disturbare con la sua politica economica i piccoli commercianti ed i professionisti, tollerando di fatto l'espandersi della speculazione e delle rendite parassitarie, cose queste molto lontane dalla sua mentalità cartesiana e neocapitalistica.

Gli elementi principali nel sistema politico francese si trovavano cioè in una situazione di fluidità; alla ricerca di nuovi equilibri o della cristallizzazione di quelli precedenti. La crisi improvvisa ha introdotto un elemento inaspettato con cui le strategie dei due campi dovevano fare i conti. Questi « conti » hanno richiesto il periodo di stasi che è durata qualche mese, in cui, malgrado fosse evidente la necessità di rivedere le rispettive linee di azione, sembrava che tutto procedesse come prima.

Il governo ha preso tempo evitando di drammatizzare la situazione sia facendo valere nei confronti dell'opinione pubblica il fatto che la Francia era considerata paese amico degli arabi, sia

lasciando filtrare notizie di rassicuranti contratti con i paesi arabi.

Per la verità le preoccupazioni relative alla situazione dell'occupazione non mancavano, ne erano prova l'aumento dell'indennità di disoccupazione e gli strani discorsi di responsabili governativi che cominciavano ad auspicare una riduzione degli orari effettivi di lavoro, dopo che per anni questa cosiddetta « propensione » dei lavoratori francesi allo straordinario, era stata considerata una delle basi dello sviluppo economico francese, il cui ritmo (5,8% dal 1950) è ancora il più alto dell'Europa occidentale. L'industria automobilistica di stato cominciava frattanto a ridurre gli straordinari e il ministro degli affari sociali cominciava a fornire dati oscuri sul futuro.

In questa manovra così bene orchestrata si inserivano le clamorose misure monetarie. Il governo in definitiva sembrava e sembra deciso, sia pure a prezzo di uno scontro duro a ridurre i consumi interni per stimolare le esportazioni e recuperare così il deficit della bilancia dei pagamenti che determinerà la crisi petrolifera. Messmer dichiarava che il dovere principale dei francesi era per il 1974 quello di esportare, Giscard d'Estaing che i francesi avrebbero dovuto lavorare un mese di più per poter pagarsi il fabbisogno energetico. Una riduzione dei consumi interni significava rallentare l'evoluzione dei salari, permettere all'industria o meglio ad alcune industrie di riconvertirsi e di puntare in maggiore misura sui mercati internazionali.

Ma i margini per questa manovra erano ristretti, da una parte perché la svalutazione del franco se rendeva meno costosi i prodotti francesi, rendeva più cari quelli importati e quindi il petrolio, doveva perciò essere mantenuta in limiti ragionevoli, dall'altra perché vasti strati della borghesia francese e in particolare quelli che fanno capo alle tendenze più progressiste del padronato erano piuttosto perplessi su questa politica. Non si spiegherebbe altrimenti il comunicato circospetto e non certo entusiasta diffuso dal CUPF, la Confindustria francese sulla fluttuazione del Franco, e il fatto che la censura alla politica economica del governo è stata votata da deputati notoriamente vicini a questi ambienti come Leclanuet e soprattutto Servan Schreiber.

La sinistra invece ancora è alla ricerca di una nuova strategia. La manifestazione del 6 dicembre, malgrado il suo successo tra i lavoratori dipendenti, non è riuscita a mobilitare gli altri settori della società francese, anche perché probabilmente la lotta all'inflazione non sembra all'opinione pubblica la cosa più importante.

A livello sindacale comincia a farsi largo la necessità di mobilitare i lavoratori sul tema del « no ai licenziamenti ». A livello politico i partiti di sinistra tentano faticosamente di adeguare il programma comune alla nuova realtà. Edmond Maire nel suo rapporto al Consiglio Generale della CFDT che si è tenuto il 24 gennaio scrive che dalla crisi si uscirà attraverso o una ristrutturazione modernista, o attraverso la fascistizzazione del regime o attraverso la vittoria della sinistra.

Sulla base di questa relazione il consiglio generale della CFDT ha deciso di rilanciare un'azione unitaria che punti sulla mobilitazione delle masse e la collaborazione dei partiti di sinistra, ma che non si basi esclusivamente sul programma comune. Tende comunque a tardare per il momento una risposta complessiva della sinistra, mentre invece importanti successi o almeno soluzioni di compromesso soddisfacenti vengono conseguiti nelle vertenze.

Nelle miniere di carbone della Lorena, per esempio, lo sciopero prolungato dei trasportatori concluso con un accordo salariale, aveva provocato una specie di serrata dell'azienda. Dopo alcuni giorni di lotta i lavoratori sono riusciti ad ottenere il 75% dei salari perduti a causa della serrata.

3.2. Raggiunto l'accordo alla LIP.

Si è infine concluso con un accordo uno dei più lunghi e significativi conflitti della Francia dopo il maggio 1968. La soluzione è stata trovata dal padronato francese, o meglio dai suoi esponenti più avanzati. La nuova gestione della Lip sarà affidata ad una holding finanziaria formata da tre industriali francesi (Riboud, Gillet, Bidegin), da una società svizzera (la Ebauches S.A.), e da un pool bancario parigino. Gli industriali francesi controlleranno il 50%, la società svizzera il 34%, le banche il 16%.

La fabbrica non sarà smantellata e riprenderà a funzionare in tutti i suoi reparti, sono state accolte così in parte le richieste dei lavoratori che si riassumevano nello slogan « no allo smantellamento, no ai licenziamenti ». Diciamo in parte perché solo 500 lavoratori hanno ricevuto l'assicurazione di essere riassunti. Dei 1200 dipendenti della LIP circa 300 hanno trovato nuovi posti di lavoro, per gli altri 400 invece, l'azienda si è impegnata a riesaminare la possibilità di una loro assunzione sulla base dell'andamento dell'impresa.

Altre soluzioni di compromesso sono state trovate per le paghe

selvagge e per le macchine nascoste dagli scioperanti. Così una parte delle paghe selvagge saranno prelevate sui fondi di indennità di licenziamento e le macchine sono state restituite.

È difficile valutare ancora se il compromesso era accettabile o meno, quello che è certo è che in definitiva i lavoratori della Lip escono dalla scena con risultati concreti e certo almeno non sconfitti.

L'altra osservazione che si può fare è che il governo è risultato incapace di controllare la vicenda e di pilotarla verso soluzioni « politiche ». Il successo più grosso è però di fronte all'opinione pubblica, quello di questi imprenditori e tecnocrati progressisti i cui propositi sono ormai raccolti dalle riviste di sinistra e la cui azione riesce spesso a sorprendere governo e sindacati.

4. Spagna.

4.1. *La repressione antisindacale.*

Lo sviluppo delle lotte operaie in Spagna e soprattutto la crescita organizzativa della classe operaia rendono sempre più difficile l'azione dei sindacati corporativi. I giornali e i ciclostilati clandestini danno un panorama di tensioni, di scioperi, di lotte che ha pochi precedenti anche negli stati europei che riconoscono i diritti sindacali. Il regime, dopo un periodo di relativa tolleranza che è coinciso con l'ascesa al potere dei tecnocrati dell'Opus Dei, sembra intenzionato ormai ad affrontare la situazione con i consueti metodi repressivi affidati alla gestione del Tribunale « de Orden público » e della « brigata sociale », del corpo di polizia e del tribunale speciale cioè cui è affidato il compito preciso di reprimere le organizzazioni operaie.

È in questo quadro che si colloca il processo 1001 contro dieci sindacalisti accusati di appartenere alle Commissions Obreras, di riunione illegale e di condotta antisociale. Come è noto le Commissions Obreras sono organismi sorti spontaneamente a livello di base in azioni di lotta e poi a poco a poco consolidatisi. Sono perciò strutture nuove che si affiancano alla vecchia organizzazione socialista l'UGT e all'USO, sindacato ex-cattolico, oggi socialista. Per un certo periodo di tempo l'azione delle Commissions era di fatto tollerata e i più importanti successi sindacali della classe operaia spagnola negli ultimi anni si devono appunto a questi orga-

nismi. L'avvento al potere di Carrero Blanco e della linea dura del regime con l'approssimarsi della successione a Franco, ha però determinato la fine di questo atteggiamento.

La lotta per la successione a Franco infatti è cominciata ed ha posto il problema se il falangismo sopravviverà al suo fondatore; la reazione dei franchisti è stata immediata e si è tradotta nella emarginazione dei tecnocrati dell'Opus Dei e in una linea di repressione più dura. Ciò ha ulteriormente indebolito il regime che ha visto accentuarsi l'opposizione della chiesa, una volta ritenuta uno dei pilastri del Caudillo.

Di qui, da una parte una legge, passata alle Cortes proprio il 18 dicembre (a due giorni dall'inizio del processo contro i sindacalisti), per una mistificante liberalizzazione della contrattazione collettiva e, dall'altra, la repressione contro ogni forma di sindacalismo libero.

La morte di Carrero Blanco ha accentuato, se ce n'era bisogno, questa linea, ma ha anche rivelato la debolezza interna del regime, che non è riuscito malgrado la drammaticità dell'episodio e il richiamo squadristico emerso in alcuni quotidiani della capitale, a lanciare quella caccia alle streghe contro le organizzazioni anti-franchiste che aveva ricercato con il processo 1001 e di cui aveva estremo bisogno.

Qualche sparuto gruppetto di picchiatori locali apparso in alcune fasi del processo 1001 fuori del Tribunale, è un ben misero risultato per un regime che ha perso con l'uccisione del primo ministro un'altra chance di sopravvivenza. Al regime, fallita la mobilitazione di massa, non è rimasta che la risposta solita: la repressione spietata dei tribunali speciali, gli arresti arbitrati, i pestaggi della polizia. È per questo che una sentenza gravissima e ingiustificata sul piano giuridico acquista così i suoi connotati politici e denuncia la debolezza di coloro che l'hanno voluta.

Nelle fabbriche tuttavia le lotte proseguono a volte con risultati sorprendenti, di fatto alcune delle principali imprese spagnole trattano ormai solo per la forma con i sindacatos ufficiali, ma sostanzialmente accettano come interlocutori validi i sindacati clandestini o le comisiones obreras. Nei paesi baschi per esempio è stata elaborata una piattaforma rivendicativa unitaria tra tutte le organizzazioni sindacali antifranchiste, che rivela un coscienza sindacale molto profonda ed una evoluzione della politica rivendicativa molto simile a quella che si è avuta in Italia.

La piattaforma prevede infatti oltre al ripristino dei diritti civili

e sindacali, aumenti uguali per tutti di 3.000 pesetas, 40 ore settimanali, la eliminazione dei contratti a termine e la contrattazione dei carichi di lavoro. Ovviamente l'ondata repressiva in atto rende molto difficile il raggiungimento di questi obiettivi. Molte imprese e tra queste anche quelle di proprietà italiana, come la Montefibre, preferiscono chiamare in fabbrica la polizia piuttosto che cedere, magari richiamandosi alle disposizioni del regime. Ma spesso la solidarietà che riescono a generare queste lotte nella classe operaia e fuori le costringono ad accettare.

In definitiva quello che emerge dagli ultimi avvenimenti è l'immagine di un regime senza prospettive, fallito il disegno di una società corporativa, tramutata con l'allontanamento dell'Opus Dei, la possibilità di un avvicinamento all'Europa occidentale, il regime continua a vedere restringersi sempre di più la sua base sociale, ed è proprio in questi momenti che si rivela la sua brutalità e la sua stagnazione. La burocratica repressione dei tribunali speciali appare allora come l'unico mezzo per mantenere lo status quo.



LUIGI DE ROSA, *La rivoluzione industriale in Italia e il Mezzogiorno*, Laterza, 1973, pp. 193.

Sembra, a Luigi De Rosa, che nel dopoguerra, periodo in cui si presentano la maggior parte degli studi sulla storia industriale italiana, il dibattito polemico tra Romeo e Gerschenkron, per la risonanza che ebbe, abbia polarizzato l'attenzione degli studiosi sulle prime basi dell'industrializzazione nazionale, ponendo in second'ordine quelle fasi dello sviluppo industriale italiano che, per i livelli d'incremento, presentano una maggiore significatività. Egli, pur non dequalificando il valore e l'importanza delle « premesse » storiche, ritiene che fasi come quelle tra il 1923 e il 1929, tra il 1936 e il 1939, o maggiormente, quella tra il 1949 e il 1963, per il loro tasso d'incremento industriale, siano quelle « che hanno trasformato realmente un paese agricolo in paese industriale » (p. 47).

Inoltre l'autore tende a porre in rilievo, in questo suo ultimo studio sulla realtà economica meridionale vista in rapporto al più generale sviluppo nazionale, alcuni elementi poco esaminati, come l'incidenza sulla vita economica italiana degli altri paesi europei, l'importanza del credito bancario nel meridione durante il primo trentennio dell'Unità, la rilevanza dei problemi della difesa nazionale sullo sviluppo italiano, la presenza di una forte coscienza economica, da parte della classe dirigente meridionale, già all'indomani dell'unità.

Tenuto conto che l'Italia, nel suo primo secolo di storia unitaria, presenta oltre venticinque cicli economici « di cui solo sei avrebbero avuto un'origine endogena » (p. 10) e che ne consegue, immediatamente, che lo sviluppo economico italiano risulta fortemente condizionato da fattori manifestatisi nel resto del mondo, se si considerano le cause principali di quel periodo di intensissimo sviluppo che va all'incirca dal 1896 al 1908 (indice Istat del livello di produzione: 1896-31, 1908-55) e, in particolare, quello tra il 1904 e il 1908, sarà possibile una prima verifica di questo discorso.

La notevole espansione dei paesi confinanti e un mercato relativamente disponibile agli scambi internazionali, nonostante la fase protezionistica che elevava le tariffe doganali, favorirono l'intensificazione del processo di emigrazione, con l'effetto di alleggerire il mercato interno, con un conseguente aumento dei salari, di garantire la rimessa di somme di denaro che agevolavano oltre che il riassetto della bilancia dei pagamenti, un consolidamento del valore della lira e l'incentivazione al risparmio e all'investimento.

Un altro elemento è rappresentato dalla funzione svolta dalle cosiddette banche « miste », problema di cui si è già occupato il Gerschenkron.

La direzione e la composizione del capitale di queste banche era italo-tedesca e venivano a distinguersi da quelle che normalmente intervenivano nel settore industriale (Credito Mobiliare e Banca generale, fallite nel corso della crisi del

1888-1894), perché oltre a fornire prestiti e sconti, esse « assistevano le aziende clienti sia sul piano amministrativo sia su quello della scelta e del collocamento, specie all'estero, dei singoli tipi di produzione » (p. 26).

Rilevante fu anche la loro funzione durante il primo conflitto mondiale.

Scontato l'effetto « benefico » che ebbe sulla nostra economia la entrata in guerra, in particolare per l'industria di base, le banche miste sostennero lo sforzo produttivo per conseguire l'espansione industriale indispensabile alle necessità belliche, determinando anche la realizzazione dei processi di concentrazione industriale (Ilva e Ansaldo).

La crisi postbellica, il fallimento di alcune industrie e banche (Banca italiana di sconto legata all'Ansaldo) determinarono quello avvio dell'intervento statale di risanamento, non coordinato, che si concretizzerà nella creazione, nel 1931 dell'Iri e nel 1933 dell'Iri che, benché si giungesse alla fine della seconda guerra mondiale con livelli di produzione industriali pari a quelli del 1884, probabilmente, facilitarono la rapidità della ripresa economica.

Da ultimo ci pare interessante un richiamo all'assetto, estremamente disorganico, del credito bancario in genere nel meridione nel primo trentennio unitario.

Il quadro del sistema bancario italiano, oltre ad una generale arretratezza e insufficienza (cinque banche di emissione — più importante della Banca nazionale, in concorrenza per il predominio con il Banco di Napoli — quattro banche di credito ordinario, numerosi banchieri privati) non esistevano banche popolari, anche se erano abbastanza diffuse le Casse di risparmio, presente era una fortissima sperequazione, nella presenza, tra Nord e Sud.

Non esistevano infatti nel meridione, nel 1861, banche di credito ordinario ed esisteva soltanto una Cassa di risparmio a Napoli. Nel 1873 vi erano sul territorio nazionale 81 banche mutue popolari, ma solo tre erano collocate al Sud.

Per il credito agrario, nel 1888, vi erano 11 istituti, ma solo due nel meridione; per le Casse di risparmio, nel 1889, su 393 esistenti in Italia, 41 erano collocate nel mezzogiorno continentale e 7 in Sicilia.

A questa situazione deve essere aggiunto, secondo Luigi De Rosa, il fatto che, « neppure queste limitate fonti di credito erano pienamente utilizzate dall'economia meridionale » (p. 101), per la povertà delle occasioni d'investimento più che per mancanza di capitali, per il fenomeno dell'usura, dovuta al dislivello fra la grande proprietà, che trovava credito per il suo prestigio, e piccola che ne era esclusa.

D'altronde alcuni fenomeni di miglioramento, ottenuti con la legge del 1885, per la democratizzazione del credito, che favorì una generale espansione, fu posta in crisi dalla tariffa doganale del 1887; che rappresentando una svolta protezionistica, irrigidì i rapporti economici esteri, in particolare con la Francia, con la quale si arrivò ad una guerra doganale e ad una conseguente chiusura di quel mercato alle nostre esportazioni (vitivinicole).

L'analisi del De Rosa tratta anche delle fasi recenti (1962-'72) delle vicende economiche nazionali (cap. VII, Italia squilibrata), ma ci sono sembrate più interessanti quelle parti che costituiscono una abbastanza originale documenta-

zione, meno trattata, delle fasi storiche dello sviluppo italiano, come per esempio l'incidenza delle varie svolte protezionistiche, mentre eccessivamente sintetiche e generali ci sono apparsi i riferimenti all'ultimo decennio, in rapporto all'« attualità » dei suoi elementi, alla radicalità e all'importanza del dibattito in atto.

GIANNI FERRANTE

Sviluppo economico italiano e forza-lavoro (a cura di P. Leon e M. Marocchi), Marsilio Editore, Padova, 1973.

In assenza di analisi e di interpretazioni originali sulla crisi e sulle prospettive del sistema economico italiano, molti economisti cercano attraverso raccolte antologiche, più o meno qualificate, di analizzare i nodi dello sviluppo economico del dopoguerra, al fine di recepire e offrire elementi interpretativi utili alla problematica attuale.

La raccolta di saggi curata da Leon e Marocchi offre una intelligente serie di scritti sull'andamento e la situazione del mercato in Italia.

« Oggi non è più possibile avere molti dubbi sulla forza raggiunta, dal punto di vista strutturale, dalla classe operaia nel nostro paese » scrive Massimo Paci nel saggio conclusivo della raccolta antologica. Condividendo fino in fondo questo giudizio possiamo senz'altro affermare che quello della forza lavoro non è uno dei tanti problemi della nostra economia, ma è quasi certamente il nodo interpretativo da sciogliere per comprendere fino in fondo il tipo di sviluppo passato e la situazione attuale.

La raccolta è preceduta da una breve prefazione di Paolo Leon nella quale vengono validamente commentati tutti i saggi, con precise indicazioni sui loro limiti interpretativi.

I saggi (spesso non facilmente reperibili dai non addetti ai lavori) sono raccolti non secondo un criterio cronologico, ma di affinità interpretativa.

Un primo gruppo (scritti di De Meo, La Malfa-Vinci, Jannaccone, De Cecco e Meldolesi) comprende quelli che affrontano il problema in modo aggregato; un secondo gruppo raccoglie invece scritti (di Frey, Paci, Pugliere e Mottura) che si riferiscono a realtà specifiche del mercato del lavoro.

L'antologia è infine completata dallo scritto di Paci (le contraddizioni del mercato del lavoro) che affronta il problema della molteplicità dei mercati del lavoro e soprattutto della centralità del mercato dei *marginali* e che come scrive Leon nella prefazione, condividendone la tesi interpretativa « apre la strada a nuovi contributi ».

ROBERTO TESI

G. SALVARANI - A. BONIFAZI, *Le nuove strutture del sindacato*, Franco Angeli, 1973, pp. 209.

L'interessante analisi e la preziosa documentazione raccolta nel volume di Salvarani e Bonifazi: *Le nuove strutture del Sindacato*, pongono l'accento su uno degli aspetti più importanti del processo di rinnovamento sindacale.

L'insorgere delle nuove forme di democrazia sindacale e l'affermarsi del delegato di reparto come figura centrale del rinnovamento del sindacato e di gestione dei nuovi contenuti e delle nuove forme di lotta impostasi dal 1968 in poi, trova la sua matrice nello sviluppo e nella maturazione del processo di industrializzazione del nostro paese e nelle conseguenti trasformazioni intervenute nei processi produttivi ed organizzativi delle imprese.

Il generalizzarsi dei sistemi di organizzazione « scientifica » del lavoro, l'affermarsi di un generale abbassamento dei livelli di qualificazione della forza-lavoro, il conseguente stravolgimento dei tradizionali sistemi di classificazione, nonché la crisi dei sistemi di incentivazione, hanno concorso a determinare nel tempo una situazione di tensione crescente sui luoghi di lavoro ponendo in evidenza l'impossibilità, per il Movimento operaio, di mutare profondamente strumenti organizzativi e contenuti rivendicativi tradizionali.

È per dare una risposta a queste esigenze che si sviluppa, all'inizio in maniera spontanea, il movimento dei delegati il quale non a caso emerge pienamente e dispiega compiutamente la sua funzione solo con il definitivo affermarsi della contrattazione integrativa aziendale nel nostro panorama contrattuale.

Molteplici sono i problemi che attualmente si pongono per un consolidamento di questa esperienza: primo fra tutti quello di una saldatura effettiva fra le rivendicazioni che si affermano all'interno della fabbrica ed il più complesso ordine di problemi che si pone al movimento sindacale a livello di decisioni generali del sistema economico-sociale.

Le prime esigenze di costruzione dei consigli di zona sono una indicazione preziosa, anche se presentano notevoli sfasature, ritardi e lacune, e sono inoltre prevalentemente circoscritte ad alcune categorie di punta del fattore industriale.

La coscienza di questi limiti porta gli autori ad una considerazione dalla quale il Sindacato non potrà prescindere e cioè che « non sembra possibile rimandare, al di là di un ragionevole periodo di individuazione di linee generali e di sperimentazione, la definizione del ruolo e dei compiti delle nuove strutture unitarie di fabbrica e la loro generalizzazione ».

Ogni ritardo che avvenisse nella costruzione di queste nuove strutture sarebbe significativo della mancanza di volontà di alcune componenti sindacali di procedere sulla strada dell'unità organica dal momento che tra i due processi esiste un notevole grado di interazione.

Per quanto riguarda le forze politiche non vi è dubbio che esse debbano guardare alla realizzazione delle nuove strutture sindacali con estremo e diretto interesse. Innanzitutto perché preziose indicazioni possono trarre da tale esperienza sui modi attraverso i quali ristrutturare la loro presenza organizzativa ed il loro rapporto democratico con la base sociale.

In secondo luogo in quanto strutture, i consigli di zona, possono rappresentare un modo nuovo e originale sul quale costruire un rapporto ed un confronto permanente con le forze sociali e le loro rappresentanze sindacali a livello delle diverse aree geografiche.

E. B.

Problemi del socialismo, terza serie, anno XV, n. 15, maggio-giugno 1973, pp. 230, L. 1.000.

L'ultimo numero di « P.d.S. », rompendo con la consuetudine, instaurata dalla terza serie della rivista, non è a carattere monografico; accoglie invece diversi contributi su vari nodi del dibattito politico-teorico attuale.

I primi due articoli (*Finalismo politico e legalità socialista in URSS*, di G. Mantica, *Sviluppo economico e socialismo nell'Unione Sovietica*, di C. Rossetti) affrontano alcuni aspetti della problematica riguardante la costruzione del socialismo in Unione Sovietica.

Gli AA. non si limitano solo ad una attenta ricostruzione delle condizioni oggettive che segnarono i limiti entro cui si svolse l'esperienza sovietica, ma prendono in esame anche il dibattito che in quegli anni si realizzò in URSS, sia sulle condizioni oggettive, sia sulle caratteristiche ed il tipo di sviluppo, sia sulla gestione instaurata dell'economia e della società.

Il terzo (*Problemi dell'integrazione economica fra paesi membri del COMECON*, di M. Buttino) mostra il modo in cui, tramite l'integrazione economica, si stabilisca una struttura di « egemonia » e di « dominio » da parte dell'Unione Sovietica sui paesi partners.

Il quarto articolo è un contributo all'esame dei termini in cui si pone attualmente la questione palestinese (*Palestinesi: un bilancio critico*, di S. Costa).

Molto interessante, appare, un breve saggio di G. Lisanti su *Città e rendita fondiaria*. Con questo lavoro l'A. tenta un'applicazione, metodologicamente rigorosa e non dogmatica, delle categorie marxiane allo studio della città capitalistica ed ai fenomeni di rendita e di speculazione che in questa si sviluppano.

Nell'articolo, il Lisanti, affronta la trattazione della « città » definendone il suo carattere di « merce » e determinando poi le relazioni intercorrenti tra crescita urbana e sviluppo economico-sociale. L'A. illustra come questo sviluppo nelle formazioni economico-sociali capitalistiche — in particolare in Italia — la rendita fondiaria urbana si appropri dello sviluppo stesso, e a partire dalla rendita si sviluppino fenomeni di speculazione sulle aree fabbricabili.

Nell'ultima parte dell'articolo viene affrontato uno dei nodi più interessanti per un'economia di mercato — sul quale è molto vivo il dibattito nell'attuale congiuntura politico-economica italiana — cioè il rapporto rendita e salario reale dei lavoratori.

GIANFRANCO TOSI

« I Consigli », rivista mensile dell'FLM.

All'interno della recente conquista normativa sull'inquadramento unico, concordata nello scorso mese di novembre, particolare rilievo ha la questione delle 150 ore di studio, per la valenza immediatamente politica che essa contiene e le sue potenzialità.

L'utilizzazione di questo monte ore gestito collettivamente dagli operai, non potrà, dati gli attuali livelli di potere operaio, essere un uso funzionale agli interessi padronali (nuova professionalità, riqualificazione) e non dovrà essere finalizzata all'acquisizione di un titolo di studio — anche se va assicurato come livello minimo — e di un sapere che è e resterà borghese.

L'uso più significativo delle 150 ore va rinvenuto nella capacità di essere utilizzato come strumento diretto di lotta (ad es. nel rapporto tra formazione e l'apertura di una vertenza) e nel senso di una crescita collettiva fondata sulla riappropriazione di conoscenze ed esperienze finora vissute in maniera subalterna e frammentaria, nonché nell'aggressione operaia alla scuola sviluppando il lavoro svolto in questi anni dagli studenti.

Le organizzazioni sindacali e in particolare la FLM, sembrano aver accolto quest'ispirazione di fondo, anche se trattandosi di una situazione nuova bisognerà attendere delle verifiche concrete e sarà necessario evitare che questo nuovo strumento si istituzionalizzi e che di conseguenza nasca una nuova pedagogia del lavoro.

Il compito maggiore sta ai consigli di fabbrica, ai consigli di zona, ai collettivi studenteschi, nella loro capacità di utilizzare lo strumento delle 150 ore per realizzare un salto di qualità nella crescita del rapporto tra operai, studenti e insegnanti.

In questa direzione il primo numero della nuova rivista mensile della FLM « I Consigli » (è uscito anche il n. zero), offre un'ampia documentazione sulla questione dell'utilizzazione delle 150 ore, proponendosi come obiettivo principale una funzione di strumento di riflessione politica per i delegati.

L'impegno di fondo della rivista è di offrire, con un linguaggio piano ma non riduttivo, dopo aver individuato nei delegati e nei consigli gli agenti fondamentali del processo di unità sindacale, non considerato come semplice dato organizzativo, uno strumento di lavoro, che agisca in senso contrario ai pericoli di burocratizzazione dei consigli, al fine « di raccogliere e socializzare la nuova cultura che scaturisce » dalle lotte operaie.

Questo contributo alla crescita dei delegati assume maggiore importanza se si tiene conto della flessione che si è registrata nello sviluppo dei consigli, dovuta ad una quantità complessa di ragioni, non ultima la disomogeneità e la lentezza delle confederazioni, che richiedono comunque una sincera riflessione e, per quanto riguarda la rivista, una disponibilità ai contributi delle diverse organizzazioni del movimento operaio, affinché i consigli non si riducano « a uno strumento tecnico di organizzazione della tradizionale democrazia borghese fondata sulla delega ».

In ogni modo i primi due numeri della rivista « I Consigli » sembrano aver individuato una formula valida, riuscendo a presentare le maggiori questioni politiche in termini non semplicemente divulgativi o agitatori, ma organici, senza trascendere le indispensabili esigenze di agilità.

Limitatamente al problema delle 150 ore di studio operaio, le proposte e le elaborazioni provenienti dalle varie parti d'Italia, in questa fase, in cui prendono avvio concretamente i corsi di formazione, costituiscono sicuramente uno strumento di lavoro per i delegati e per il movimento.

GIANNI FERRANTE

SIMONA COLARIZI, *I democratici all'opposizione. Giovanni Amendola e l'Unione nazionale (1922-1926)*, Sod. Ed. Il Mulino, Bologna, 1973, L. 2.500.

Il libro della Colarizi, imperniato sulla ricostruzione della nascita e degli esiti dell'opposizione democratica, si configura come un interessante contributo alla problematica aperta in quegli anni al recupero dei ceti medi. Filone questo, di estremo interesse e tutto teso alla valutazione politica di strati sociali emergenti. Le argomentazioni e l'analisi storica che la Colarizi propone stanno in quel difficile terreno che si colloca dialetticamente tra ideologia politica e pratica organizzativa, e di questo il libro offre una sintesi compiuta. L'analisi storica di questo periodo, infatti, non può prescindere da alcuni avvenimenti interni alle componenti sociali. Basti un solo esempio: D'Aragona, segretario generale della CGL, in un articolo sull'*Avanti!* (5 luglio 1922) confessava che la Confederazione da oltre 2 milioni di aderenti ed iscritti nel 1920 vedeva ridotti i propri quadri, nel 1921, a meno di 1.128.000, a 400.000 nel 1922, a 212.000 nel 1923, a 201.000 nel 1924 e 200.000 nel 1925. Analoga discesa degli iscritti si verificava per il movimento cattolico. È vero che dietro una simile situazione stava un processo di ristrutturazione del capitale italiano (portato dalla soluzione bellica della crisi del 1907-1914), nel senso anche di una ridefinizione dei settori trainanti dell'economia in un quadro istituzionale che vedeva il passaggio dalla logora neutralità giolittiana a quella sorta di dirigismo economico del primo periodo fascista. Ma è anche vero che le modificazioni a cui venne sottoposta la classe operaia se mutavano i termini del rapporto operaio-mansione non sono ancora sufficienti a spiegare questo fenomeno.

Ci sembra quindi corretta l'insistenza dell'A. nell'analisi dell'insieme del quadro nazionale-politico. Non solo il vecchio schieramento giolittiano è definitivamente sepolto e più articolato è divenuto lo schieramento parlamentare, ma lo stesso termine *democrazia*, nell'uso politico, ha una valenza diversa che nel passato. È significativo l'uso del termine: *democrazia industriale*, lo sviluppo delle ipotesi di Olivetti sull'istituzionalizzazione del conflitto sindacale. Certo

molto di questo apparteneva più agli strati avanzati del capitale italiano legato a una realtà europea che alla media e piccola industria. Certo però che personaggi come Meuccio Ruini ne rimasero profondamente intaccati.

Un partito dei ceti medi, inoltre, non sarebbe pensabile senza la problematica meridionalistica di Giovanni Amendola. È, se vogliamo essere generosi, il ritorno ad un rapporto ambiguo (che diventerà per motivi diversi sclerotico nel Gramsci dei *Quaderni*) tra ceti medi e il politico. Il politico visto come quintessenza dell'intellettuale, come finalità nella quale concretizzare un progetto di mediazione tra ceti sociali marginali e i residui di una classe politica, democratico-progressista, che deve trovare un referente organizzativo e che in questo processo di ripensamento ideale tenta di darsi una collocazione nello sviluppo degli avvenimenti. È sotto questo aspetto che ci sembra di interesse estremo la lettura delle Carte Bonomi conservate all'Archivio di Stato di Mantova e alle quali giustamente l'A. dà un'importanza centrale nell'esposizione.

Altri elementi concorrono alla complessità del quadro nazionale. Non solo il vecchio schieramento parlamentare giolittiano si è frantumato di fronte alla divaricazione dei diversi interessi sociali, ma i termini stessi di rapporto con le rappresentanze elette, col corpo elettorale del paese si sono modificati profondamente. Questo sommovimento istituzionale è direttamente ricollegabile ai modi e ai tempi con cui venne giocato il suffragio elettorale, tra crisi economica e lotte operaie, tra protezionismo industriale e arretratezza agraria, tra sviluppo delle forze produttive al nord e compressione al sud. Il peso del suffragio universale, che sarà sensibile solo dopo la guerra, come radicale scomposizione delle forze parlamentari non venne capito dai socialisti, nel senso che non seppero usarlo in un partito diviso tra la FIAT del biennio rosso e il contadino salveminiiano.

La caduta e la morte del giolittismo può proprio essere misurata su di un corpo elettorale che è sostanzialmente qualcosa di diverso, che è divenuto diverso, perché diversa è la *volontà* politica informale che lo muove. E il fascismo montante ha l'appoggio di questa reazione della *volontà* di un corpo elettorale che in modo strisciante soppianta e svuota, partiti, sindacati, organizzazioni della sinistra e democratiche. E ancora, è la mancata soluzione — ed è Gramsci che lo rileva — tra intellettuale meridionale e classi, tra spazio politico e *middle class* dell'arretratezza del sud.

Assistiamo in fondo ad un paradossale tentativo di scindere profondamente la qualità del lavoro tra lavoro intellettuale e lavoro manuale (M. Ruini, *La democrazia e l'Unione nazionale*), per assegnare a quello intellettuale la centralità della guida della nazione. Ma di fronte al fascismo che proponeva con la forza dell'organizzazione la ricomposizione sociale dell'Italia, che senso poteva avere questa proposta? La risposta ci viene dall'indagine stessa condotta dalla Colarizi: « Si delinea, a poco a poco, un'alternativa democratica più matura e più consapevole perché fondata su un nuovo concetto di democrazia, meno asfittico ed aristocratico, bensì allargato e sensibile alle istanze progressiste, aperto ad un dialogo col proletariato e potenzialmente in grado di diventare l'ideale guida della parte sana della borghesia » (p. 7). Certo, e la parte sana della borghesia

avrebbe dovuto essere il ceto medio, ma questo in che rapporto stava con una più ampia esigenza di sviluppo delle forze produttive, di potenziamento dell'industria e di controllo del lavoro sociale?

Questi sono gli interrogativi che rimangono, al di là dell'importante contributo della Colarizi, e che impongono un ripensamento generale di questo periodo storico.

BRUNO BEZZA

S. PIRASTU, L. BRIZIANELLI, M. MORI, *Linee di un piano per la definizione di unità sanitarie locali nella regione Sarda.*

L'arretratezza delle strutture sanitarie italiane è fin troppo nota perché valga esemplificarla di sfuggita.

Basti comunque ricordare che, ancor oggi, la presenza e la diffusione epidemica delle grandi malattie infettive — nel 1971, 11.795 casi di tifo e paratifo rispetto ai 2.533 della Spagna, ai 1.260 della Francia — pongono l'Italia in rapporto con i paesi sottosviluppati piuttosto che con l'Europa.

Potremmo anche richiamare in dettaglio i dati sulla mortalità infantile, che ci pongono al 23° posto in Europa, ma crediamo sia sufficiente rifarsi al più attuale caso di epidemia colerica per individuare attraverso quale sviluppo sociale si sia realizzato l'incremento produttivo dal dopoguerra in poi.

Se questo è il caso dell'Italia complessivamente, più rilevanti sono i livelli dell'arretratezza sanitaria nella regione sarda, caratterizzata da fenomeni di sottosviluppo.

L'isola infatti presenta, per la sua bassa densità di popolazione, concentrazioni urbane in pochi grandi centri, mentre il resto della regione è costellata da piccoli insediamenti, mal collegati, quasi tutti posti all'interno, dove predomina un tipo di pastorizia e di agricoltura tradizionale, fonti di lavoro queste che, accanto ai più recenti insediamenti industriali (soprattutto petrolchimico, dove esiste un forte dislivello tra capitale investito e lavoratore addetto) non intaccano il nodo dell'occupazione, lasciando persistere fenomeni migratori e d'inurbamento (terziario ecc.).

Su questa base socio-economica gli insufficienti servizi sanitari si mostrano concentrati nei centri maggiori, con un rapporto medico generico-popolazione in media di 1:1.500, con punte diffuse tra 1:2.700 e 1:4.000.

Gli estensori delle « Linee di un piano per la definizione di Unità Sanitarie Locali nella regione sarda », Salvatore Pirastu, Lamberto Briziani e Maurizio Mori (il lavoro è svolto nell'ambito dell'Ist. di Igiene dell'Università di Perugia, sotto gli auspici della CGIL cagliaritana) ritengono essenziale, per una corretta soluzione dei problemi sanitari, il supporto di un piano economico, capace di individuare le linee attuali e di tendenza dello sviluppo sardo, anche per una funzionale collocazione degli impianti sanitari.

La proposta per la definizione delle U.S.L. (istanza organizzativa) nella regione sarda, si articola dal basso tramite strutture (istanza operativa) concernenti distretti di base, con un'equipe sanitaria che garantisce un servizio periferico completo, poliambulatori, con prestazioni specialistiche e preventive, ospedali generali, 1 per U.S.L., a cui si aggiunge un ufficio d'igiene.

Praticamente, alla base i distretti, con funzioni operative, individuati secondo criteri residenziali, oppure occupazionali laddove esistono concentrazioni lavorative, a livello intermedio le U.S.L., con un Ufficio Sanitario Centrale, suddiviso in servizi (con compiti operativi, che forniscono prestazioni valide per tutti i presidi dell'U.S.L.) e sezioni (con compiti organizzativi di quelle attività che si realizzano solo in parte con il personale degli altri presidi), al vertice, dopo il Ministero della Sanità, la Regione, con compiti decisionali e programmatori.

I convincimenti politico-culturali di fondo degli autori possono essere riassunti nella necessità del rispetto di una funzione preventiva di tutta la rete organizzativa dei presidi, nell'unitarietà della salute (fisica, psichica, individuale e collettiva), nell'« articolazione periferica del servizio, e quindi presidi e interventi che raggiungano il cittadino il più vicino possibile al luogo dove egli vive e lavora », « nella difesa della salute configurata come un servizio pubblico », nella « partecipazione dei cittadini e dei lavoratori alla gestione diretta della salute », questo anche nella più generale convinzione che una riforma sanitaria scaturirà, non tanto dalle aule parlamentari, quanto dal basso, dai comuni, tramite il rilancio della volontà politica dei lavoratori.

GIANNI FERRANTE



l'oggi e il domani dell'energia

Conferenza tenuta dal dott. Eugenio Cefis, Presidente della Montedison, il 10 marzo 1974, alla scuola di cultura cattolica di Vicenza.

Le apprensioni che la crisi energetica suscita, i suoi effetti a breve, medio e lungo termine sull'economia italiana e le risposte che il nostro sistema produttivo potrà dare alla sfida propostagli dall'attuale momento critico attraversato dall'economia mondiale rendono la conferenza che riproduciamo di grande attualità. È interessante, in particolare, il recupero che essa propone della logica che fu di Enrico Mattei. Tale logica, nella situazione attuale, da un lato può servire ad indicare una alternativa al quadro di bipolarità prospettato da Kissinger e dall'altro può essere tradotta in termini di nuovo modello di Sviluppo. Per questi motivi abbiamo ritenuto utile riprodurre in documentazione il testo integrale.

1. Il tema che mi avete invitato a svolgere in questa riunione conclusiva del Vostro anno accademico 1974 conduce direttamente — più di ogni altro nelle presenti circostanze — al centro dei problemi che il nostro Paese ha dinnanzi a sé in questo difficile periodo della sua vita economica e sociale.

Sopraggiungendo in una fase particolarmente critica per l'economia italiana, la cosiddetta « crisi energetica » esaspera sino a limiti di estrema pericolosità i problemi, soprattutto monetari, dell'attuale congiuntura, mette anche più crudamente a nudo le insufficienze e i ritardi strutturali di cui il Paese soffre e accentua drammaticamente l'urgenza di affrontarli in termini concreti.

Credo perciò che tradirei le Vostre attese se dovessi limitare la mia conversazione a una pura e semplice esposizione di dati e considerazioni tecniche sull'apporto attuale e futuro del petrolio al bilancio energetico, sulle prospettive dell'approvvigionamento di tale fonte a breve e a medio termine e sulle possibilità tecnico-economiche di una sua graduale sostituzione nel lungo termine con altre fonti di energia.

2. Il mondo moderno è caratterizzato dall'estrema importanza dell'energia.

Prima per le navi non c'erano che i venti; l'uomo contava sui mulini ad acqua, sui cavalli per i viaggi, sui buoi per gli aratri.

Nell'Ottocento è il carbone che domina la scena, e l'Europa, ricca di carbone, è il pilastro del mondo.

Nella prima metà del nostro secolo avanza di galoppo il petrolio: una delle più amare lezioni della prima guerra mondiale è che una goccia di petrolio vale una goccia di sangue.

Tra i paesi industrializzati, il nuovo mondo, gli Stati Uniti d'America risultano ricchissimi di petrolio.

L'Europa ne è povera; così anche sul piano dell'energia come sul piano della guerra, non può più fare da sé.

Deve importare petrolio.

Si può osservare paradossalmente che quando l'automobile soppianta il minatore, e l'economia energetica diventa mondiale, l'Europa comincia a passare in secondo piano.

Si difenderà per un certo tempo utilizzando tutto il suo potenziale economico e militare per mantenere nella sua area di influenza zone del mondo produttrici di petrolio. Riesce, però, solo a ritardare il momento della resa dei conti.

3. Il passaggio dal carbone al petrolio non si concreta nella semplice sostituzione di una fonte energetica con un'altra più conveniente.

La versatilità degli impieghi del petrolio apre nuove, enormi possibilità di sviluppo industriale destinate a caratterizzare profondamente la nostra epoca anche in termini di trasformazione dei rapporti sociali e umani.

Basti pensare, a questo proposito, al significato che l'automobile ha assunto nella nostra vita in questi ultimi anni.

Dobbiamo allo sviluppo dell'industria automobilistica non solo l'espansione straordinaria di numerose attività indotte, ma effetti più generali quali la forma particolare delle grandi metropoli ed il ritmo stesso della vita sociale.

Non è più l'articolazione territoriale della comunità e del lavoro umano, a determinare il ritmo e l'ampiezza degli spostamenti.

È l'agevole mobilità offerta dall'automobile a ridisegnare la for-

ma del territorio e la distribuzione del lavoro nell'ambito della comunità stessa.

Le conseguenze le conosciamo tutti: pur senza arrivare, come qualcuno ha già suggerito, alla visione di una sola grande metropoli che avvolge tutta la terra, sappiamo cosa significa « civiltà » dell'automobile: rapporti sociali precari e un contesto nel quale parlare di valori morali, anzi di valori tout court, appare ormai quasi privo di senso.

4. Nel 1945, uscendo dalla seconda guerra mondiale, il mondo conosce l'inizio dell'era atomica, che dando all'uomo le infinite risorse della rivoluzione scientifica e alla guerra la potenza catastrofica delle armi nucleari afferma la necessità della pace e quindi l'urgenza di rivedere i termini tradizionali della politica e dei rapporti internazionali.

Il problema dell'energia, che risulta sempre più necessaria, comincia ad essere posto in termini nuovi, anche se il mondo ha sempre gli occhi fissi sul petrolio.

Il carbone ha perduto terreno; spesso non è che un surrogato, naturalmente molto caro.

Gli orizzonti dell'energia idroelettrica sono ristretti.

In rapporto ai consumi, vertiginosamente crescenti, le riserve di petrolio risultano limitate e sono contese sempre più aspramente dagli Stati, dalle società multinazionali, dagli speculatori.

5. In tema di energia, il quadro degli anni '50 è caratterizzato dai seguenti elementi: i principali paesi produttori di petrolio appartengono al Terzo Mondo (e sono, per lo più, arabi); le compagnie multinazionali del petrolio sono a forte maggioranza americane; l'Europa occidentale e il Giappone hanno fame di petrolio « importato »; il blocco comunista fa da sé e può esportare petrolio.

Nel grande quadro degli anni '50 spiccano due lotte di segno contrario: la lotta di tanti paesi del Terzo Mondo per l'indipendenza politica e la lotta condotta dalle « sette sorelle » per conservare il controllo del settore petrolifero, dai pozzi dei paesi produttori sino alle colonnine dei paesi consumatori.

Sicura lungimiranza e passione democratica portano l'ENI di Enrico Mattei alla solidarietà coi popoli in lotta contro il coloniali-

simo politico e all'impegno contro le « sette sorelle », simbolo del neocolonialismo economico.

L'opera dell'ENI, basata su due concetti (importanza fondamentale dell'energia; necessità di dare al lavoro italiano energia a buon mercato) si svolge su quattro direttrici: intervento statale nel settore-chiave dell'energia; scontro con le « sette sorelle » per ridurre il loro peso sul mercato italiano; nuovi e originali rapporti di solidarietà e di collaborazione coi paesi del Terzo Mondo e in particolare coi produttori di petrolio; trattative commerciali con l'Unione Sovietica basate sullo scambio petrolio-prodotti finiti e sulla necessaria prospettiva della distensione.

Di fronte a questa azione dell'ENI si manifestano caratteristici punti deboli e caratteristici punti di merito del mondo occidentale.

In America, larghi settori dell'opinione pubblica sono schierati, anche in nome delle leggi antimonopolistiche, contro le posizioni delle « sette sorelle ».

È una posizione significativa, questa dell'opinione pubblica americana: se essa reclama limiti e controlli precisi per l'operato di talune grandi imprese, non lo fa dalle trincee arretrate di un indiscriminato rifiuto della realtà industriale.

Proprio la riconosciuta legittimità di cui l'impresa industriale gode in America, consente al pubblico di individuare con precisione i confini dell'operato dell'impresa, e di denunciare abusi, privilegi e degenerazioni.

In Italia, invece, larghi settori del gran mondo industriale avversano la politica dell'ENI e si affiancano alle « sette sorelle ».

6. L'energia a buon mercato permette al mondo occidentale di accelerare ovunque i suoi ritmi di sviluppo economico e di estendere il fenomeno di una rapida industrializzazione anche a paesi in precedenza penalizzati dall'insufficienza di fonti energetiche proprie e dall'elevato costo di quelle di importazione.

Tipico a questo riguardo è il caso del nostro Paese.

L'azione dell'ENI e la possibilità di rifornirsi di petrolio senza difficoltà e a condizioni rese particolarmente vantaggiose dalla relativa vicinanza alle aree di produzione consentono all'Italia di superare l'inferiorità storica determinata dalla mancanza di carbone.

Negli ultimi due decenni il nostro Paese può così intensificare

la sua industrializzazione, conseguendo tassi di sviluppo economico che, nella media degli anni '50 e '60, figurano tra i più elevati di tutta Europa.

7. L'iniziativa dell'ENI in Italia e nei paesi produttori si sviluppa in un mondo, quello del petrolio, che si trasforma rapidamente.

Con una visione che anticipa di alcuni lustri le soluzioni che oggi l'Europa va faticosamente prospettando, verso la fine degli anni '50 l'ENI avvia, in mezzo a difficoltà e incomprensioni di ogni genere, non solo una ampia diversificazione geografica degli acquisti petroliferi e una politica fondata sull'instaurazione di rapporti diretti fra paesi produttori del Terzo Mondo e paesi consumatori di petrolio, ma anche la prospettiva — che appare allora poco meno che eversiva — di una collaborazione industriale capace di creare vincoli di effettiva solidarietà economica fra gli Stati.

Lo sviluppo dell'integrazione europea e l'enorme dimensione assunta dai fabbisogni energetici propongono, però, ben presto l'ulteriore esigenza di affrontare il problema petrolifero impostandolo nella sua totalità come problema unitario europeo.

Anche in questa direzione partono dall'Italia le prime proposte concrete di iniziative comunitarie, che peraltro solo ora, con grave ritardo, l'Europa comincia a considerare, purtroppo ancora tra incertezze e divergenze profonde.

8. Nel 1973, dopo il nuovo scontro arabo-israeliano, anche come conseguenza della nuova linea della coesistenza, portata avanti dall'America e dall'Unione Sovietica, il fronte dei paesi arabi si consolida e il petrolio diventa strumento fondamentale della loro politica.

È una svolta di incalcolabile portata.

D'ora innanzi tutti devono rendersi conto che le risorse di petrolio sono limitate e che i tempi dell'energia a buon mercato sono finiti.

I primi echi della crisi energetica si mescolano all'avvio della cosiddetta austerità nei paesi ricchi (America, Europa occidentale e Giappone).

Il mondo si trova ormai di fronte ad un grande bivio, press'a poco come l'uomo di millenni lontani che passò dalla caccia e dalla pesca ai nuovissimi orizzonti dell'agricoltura.

L'energia di domani può essere quella di oggi, tra carbone, bacini idroelettrici e petrolio, ma allora bisogna rassegnarsi alla prospettiva del razionamento, delle speculazioni sfrenate, delle contese sempre più aspre fra Stato e Stato.

Oppure l'energia di domani può essere anche « un'altra cosa », destinata ben presto a collocare in secondo piano il petrolio.

Questo problema è più importante di quello della luna. È urgente perché non si può risolvere in quattro e quattr'otto.

Secondo un proverbio vietnamita, non bastano nove donne per fare un bambino in un mese.

Secondo i tecnici, non bastano pochi lustri per avviare a soluzione in termini economici il problema dell'energia nuova.

Ma (quel che più conta) fare scelte nuove nel settore dell'energia significa prendere una strada piena di incognite e di responsabilità: bisogna rifarsi al Magistero del Concilio e ai moniti degli scienziati che concordano sull'esigenza di introdurre nuove prospettive nei rapporti internazionali.

Il dogma della sovranità degli Stati, e il principio del « sacro egoismo » nazionale, devono far posto al principio della cooperazione e a quello della solidarietà tra i popoli.

Se nel mondo che abbiamo conosciuto fino a qualche anno fa i popoli potevano pensare di costruire la propria fortuna sulle altrui sventure, una « filosofia » del genere oggi è semplicemente suicida.

9. Comincia inoltre a divenire drammatico e urgente il problema di valutare in modo più approfondito le implicazioni di un più massiccio utilizzo dell'energia nucleare.

Bisogna infatti affrontare problemi ecologici di straordinaria portata.

Come evitare i pericoli della radioattività determinati da Stati vicini?

I francesi di Alsazia dicono già che « è inutile vietare l'installazione di centrali nucleari: tanto le faranno i tedeschi ».

C'è poi un problema più grave, che potremmo chiamare di « ecologia » umana.

Come si salva l'uomo se, nella corsa per l'energia nucleare, il mondo superasse il breve steccato che la separa da quella per l'armamento nucleare?

Come evitare i pericoli del probabile sviluppo parallelo dell'« atomo militare »?

Come mettere insieme il « freno » alla politica di potenza e l'« acceleratore » alla politica di distensione e di pacifico sviluppo economico?

Il tema dell'energia è ormai troppo grosso per essere lasciato nelle mani dell'industria o per diventare strumento della politica di potenza o di attrito.

Il problema dell'energia di domani non si può affrontare solo in termini di cifre e di tecnica.

Bisogna pensare all'uomo e all'insegnamento della « *Pacem in terris* ».

10. Nel quadro delle prospettive presenti e a breve termine, la « crisi dell'energia » ha conseguenze di straordinario rilievo.

L'America è in condizione di particolare vantaggio perché è ricca di carbone, ricca di petrolio e avanzata sul piano dell'energia nucleare.

L'Unione Sovietica è ricca di idrocarburi e ha consumi corrispondenti ad una modesta circolazione di automobili.

L'Europa e il Giappone hanno fortissimi consumi e modestissime fonti di energia.

Per gli Europei si impongono quindi grandi scelte.

L'Europa può andare verso una politica panoccidentale, nel quadro della bipolarità prospettata da Kissinger, cioè della coesistenza (e quindi anche della corsa all'energia nucleare) assicurata dall'intesa Washington-Mosca.

Le straordinarie risorse energetiche (carbone, petrolio, sabbie e scisti bituminosi) potranno forse consentire all'America di calmierare, entro certi limiti, il mercato mondiale del petrolio.

Si tratta di stabilire quale resta a questo punto il peso politico dell'Europa e quale il prezzo della razione energetica da fornirle.

L'altra alternativa è, per l'Europa, quella di vedere se esiste ancora — e se non contrasta con la solidarietà occidentale e con un saldo impegno « unitario » — la possibilità di una politica ricca di iniziative e di scambi verso i paesi del Terzo Mondo e in particolare verso i paesi produttori di petrolio.

Va sottolineato che la prospettiva di una politica di intesa coi

paesi arabi può riuscire allettante non solo sul piano attuale degli scambi petrolio-prodotti finiti e know how ma anche per le prospettive a lunga scadenza dell'energia solare.

I deserti offrono infatti un'ubicazione vantaggiosa per gli impianti che sfruttano energia solare, come le esperienze già effettuate in Israele dimostrano.

11. Per l'Italia, la crisi attuale comporta dunque quasi un ritorno alla problematica che fu di Enrico Mattei e dell'ENI prima maniera, cioè alla determinazione di porre in primissimo piano il tema dell'energia: occorrono adeguati interventi della mano pubblica, con iniziative e investimenti dei tre Enti dell'energia (ENEL, CNEN, ENI) sistematicamente coordinati per evitare scompensi, squilibri, dispersioni.

Naturalmente il caro-energia solleva problemi particolarmente gravi in un Paese come il nostro che ha modeste fonti energetiche e forti consumi: quindi la necessità di rivedere il vecchio modello di sviluppo, basato sulla corsa all'industria e sul culto delle vacche sacre che si chiamano automobili, e di programmare nuovi rapporti tra la città e la campagna, tra i redditi dell'industria, dell'agricoltura e del settore terziario.

Non si tratta di tornare indietro, verso il luddismo o verso l'autarchia, ma d'ora innanzi bisogna spendere l'energia con la parsimonia e con l'oculattezza necessarie in un paese ancora carico di ingiustizie e già gravato dei lussi e degli iquinamenti propri dei paesi altamente industrializzati e molto ricchi.

12. Un aumento sensibile del costo dell'approvvigionamento energetico era da tempo prevedibile e previsto.

Eppure dobbiamo constatare una sostanziale impreparazione di fronte ai problemi che esso ora solleva.

Ci sono delle attenuanti: possiamo dire che il rincaro è stato più rapido e più forte di quanto si prevedesse.

Possiamo anche ricordare che il sistema energetico, per le sue dimensioni e la sua complessità, ha un'inerzia elevata, non rimediabile in tempi brevi.

Ma questa impreparazione di fondo, strategica, è forse spiegabile soprattutto con l'insufficiente volontà politica di affrontare il

problema energetico nei soli termini in cui esso, non da oggi, è realisticamente affrontabile dai paesi europei, e cioè con un forte impegno unitario, con una stretta integrazione di sforzi, con una effettiva solidarietà di intenti.

13. Le caratteristiche e anche i problemi economici e politici della nuova era energetica possono essere delineati sin d'ora e con relativa facilità.

Per l'Europa la nuova era sarà certamente contrassegnata dall'attribuzione di un ruolo crescente all'energia nucleare.

È una scelta obbligata, a cui occorre predisporre urgentemente e attivamente.

Ma, come ho già accennato, dobbiamo tener presente l'impossibilità tecnica, per il nostro Paese non meno che per l'intera Europa, di realizzare nel breve-medio periodo un'efficace sostituzione del petrolio con altre fonti energetiche e segnatamente con l'energia nucleare.

Il petrolio è destinato perciò a mantenere ancora per un certo tempo l'importanza attuale e a restare comunque per alcuni decenni una fonte energetica essenziale, non solo per l'Europa.

In queste condizioni la « crisi energetica » — nel senso di un costo del petrolio sensibilmente più elevato di quello degli anni scorsi — è quindi un problema destinato a perdurare nel tempo, a rappresentare un nuovo « vincolo » nello sviluppo dei sistemi economici che lo utilizzano.

Un problema con cui dovremo imparare a « vivere » e a fare i conti per un buon numero di anni a venire.

Le conseguenze di questa situazione compongono un quadro di notevole gravità che può farci temere — se non è affrontata con sufficiente serietà — un arresto, o quanto meno un forte rallentamento del nostro sviluppo economico.

14. Il cumularsi degli effetti di una crisi economica già in atto da tempo con quelli derivanti dalla « stretta » petrolifera hanno generato un diffuso pessimismo.

C'è chi prospetta, così, la necessità, non solo momentanea, di un'austerità che con ogni verosimiglianza avrebbe solo l'effetto di aggravare proprio i mali che vorrebbe attenuare.

E d'altra parte c'è chi invoca l'instaurazione di un « modello alternativo di sviluppo » che non riesce peraltro a emergere dalla più nebulosa indeterminatezza.

Certo è che sussiste nel Paese una serie di profondi squilibri che compromettono la stabilità del sistema economico e lo espongono maggiormente ai contraccolpi della crisi petrolifera.

15. Nel breve termine, la più pesante responsabilità e il maggiore impegno per conseguire l'obiettivo del mantenimento di un elevato saggio di sviluppo del reddito nazionale, dovranno essere sostenuti dal settore industriale.

Per far fronte a questo compito e a quello di formare la contropartita necessaria per colmare gradualmente il deficit valutario dovuto al rincaro del petrolio, l'industria italiana si trova nella necessità di conseguire rapidi e sostanziali miglioramenti del suo livello di efficienza.

La concorrenza sui mercati internazionali diventerà sempre più accanita nel prossimo avvenire per la necessità, in cui si trovano tutti i paesi industriali, di spingere al massimo le esportazioni per fronteggiare gli sbilanci che si formeranno nei loro conti con l'estero.

Solo attraverso un deciso incremento della sua capacità competitiva, l'industria italiana potrà affrontare efficacemente la concorrenza internazionale e consentire all'economia del paese di reggere, senza gravi contraccolpi, al forte deterioramento dei suoi « terms of trade ».

Tuttavia la competitività non deve restare un mero enunciato verbale, né possiamo accontentarci di lamentarne l'indebolimento o auspicarne il miglioramento.

Una maggiore competitività internazionale per l'industria italiana presuppone, come avremo modo di vedere meglio in seguito, non solo una produttività più elevata, ma anche un miglioramento della propensione all'innovazione, e l'eliminazione delle diseconomie esterne che si ripercuotono negativamente sui costi e sui programmi delle imprese italiane.

16. La crisi energetica costituisce per l'economia italiana, anzi per la nazione italiana nel suo complesso, una grossa sfida a cui si può rispondere solo con l'arma di una accresciuta efficienza.

Lo sforzo che le imprese italiane saranno chiamate a compiere per incrementare la propria produttività e la propria efficienza dovrà essere accompagnato e integrato da un non meno intenso e convergente sforzo di razionalizzazione dell'intero sistema entro cui l'industria si trova ad operare.

In concreto ciò significa che l'industria italiana possa disporre di approvvigionamenti energetici a costi non superiori a quelli della concorrenza estera, possa avvalersi di una accorta manovra del credito che le assicuri finanziamenti adeguati, possa contare su dotazioni infrastrutturali e servizi pubblici che la pongano su un piano di parità con l'industria straniera.

17. Occorre poi pensare a interventi e strumenti che consentano di superare almeno in parte quella grave condizione di inferiorità di cui soffre l'industria italiana per l'esistenza di ostacoli che impediscono o limitano gravemente una certa mobilità dei fattori produttivi e del lavoro in particolare, paralizzando il fisiologico adattamento delle aziende alle nuove esigenze.

La carenza di validi programmi di riqualificazione dei lavoratori e le insufficienze del sistema di trasporti sono solo alcune delle circostanze che trasformano la fermata di una produzione antieconomica in un grave problema sociale, influenzando sulle imprese con effetto paralizzante.

Ma c'è anche una resistenza psicologica, culturale, a una maggiore mobilità del lavoro.

C'è il desiderio radicato e diffuso di conservare il posto nella fabbrica « sotto casa », di avere o mantenere uno stabilimento sotto ogni campanile.

Tale problema assume una particolare importanza in un periodo in cui la nostra industria nelle vecchie zone di industrializzazione del Paese è alle prese con vasti processi di ristrutturazione.

Nelle presenti circostanze è particolarmente pressante l'esigenza di disporre di aziende pienamente valide sotto il profilo tecnico ed economico.

Di qui la necessità che i processi di ristrutturazione avviati o in

programma possano essere portati a termine quanto più rapidamente possibile, nel quadro degli strumenti legislativi e finanziari disposti per agevolarne la realizzazione.

Chi ha responsabilità di guida imprenditoriale in Italia, ha fatto ripetutamente amara e diretta esperienza delle difficoltà che si frappongono da noi agli sforzi di conferire un minimo di razionalità a un complesso produttivo.

Nonostante gli sforzi per prevedere e risolvere le difficoltà di ordine sociale poste dalle ristrutturazioni, c'è quasi sempre da fare i conti con incomprensioni generate dal pregiudizio.

Troppo spesso non si riesce a scorgere, al di là di una concezione particolaristica dell'interesse dei singoli, la vitale esigenza di un ammodernamento continuo delle strutture produttive.

Senza la consapevolezza di tale esigenza, ogni discorso sulla competitività dell'industria italiana diventa vaniloquio.

18. Se nel breve termine la risposta alla sfida propostaci dalla crisi energetica può e deve essere trovata in una maggiore efficienza del nostro sistema produttivo, in una prospettiva più lunga una risposta realmente valida non può prescindere dal decisivo apporto dell'innovazione tecnologica.

Nelle economie più sviluppate, e in particolare negli Stati Uniti la spinta all'intensificazione delle attività di ricerca scientifica e tecnologica sta già concretamente manifestandosi.

Anche il nostro Paese e le nostre industrie dovranno apprestarsi a compiere un enorme sforzo, se vogliamo evitare di trovarci, nel giro di pochi anni, completamente emarginati dal processo di innovazione che interesserà le economie più progredite.

Anche in questo campo si presenta la necessità che alla industria italiana siano assicurate condizioni paragonabili a quelle in cui si trovano ad operare, in quasi tutti i maggiori paesi industriali, le aziende concorrenti.

Ciò significa non solo la necessità di un più largo sostegno della ricerca industriale, ma anche una politica che favorisca una convergenza della ricerca universitaria e di quella industriale sui temi di interesse prioritario per l'innovazione tecnologica del Paese.

19. La situazione creatasi a seguito della crisi petrolifera propone infine il problema di pensare in termini nuovi alla presenza dell'industria italiana sui mercati internazionali.

Nelle prevedibili condizioni di accresciuta concorrenza sui mercati del mondo intero, l'impegno industriale per una più spinta competitività dovrà essere affiancato da un non meno deciso impegno pubblico per l'incentivazione delle esportazioni dall'Italia.

Occorrerà, cioè, controbattere adeguatamente e tempestivamente le misure adottate da altri paesi per sostenere le vendite all'estero della propria industria.

L'esportazione tradizionale, per quanto importante ai fini del riequilibrio della bilancia commerciale, non costituisce però lo strumento specifico con cui il Paese può affrontare i problemi di fondo dei suoi rapporti economici con l'estero nella nuova situazione determinata dalla crisi energetica.

Il nostro Paese non può più fare affidamento soltanto sul proprio ruolo di esportatore di manufatti tradizionali. Dobbiamo sì cercare di difendere e se possibile sviluppare la nostra presenza commerciale nel mondo, ma dobbiamo anche essere consapevoli del fatto che la semplice esportazione di manufatti non sarà più un mezzo sufficiente per garantire al Paese prospettive di sviluppo.

In particolare, nei nuovi rapporti di collaborazione che è necessario stabilire con i paesi produttori di materie prime, il semplice schema dello scambio di prodotti industriali contro materie prime grezze risulta oggi ancor meno valido di quanto già non fosse nel recente passato.

Con questi paesi è necessario instaurare un'ampia cooperazione sul piano industriale, attraverso formule che si ispirino alla logica della retribuzione della tecnica e del lavoro messi a disposizione del loro sviluppo industriale.

È quindi importante che si adottino nuovi e più adeguati schemi di collaborazione.

Occorre cioè che l'Italia possa presentarsi a questi paesi non come un semplice fornitore di impianti e macchinari, ma come un partner capace sia di affrontare globalmente progetti di sviluppo anche di grandi dimensioni, sia di accogliere contropartite commerciali non più limitate alle sole materie prime grezze.

Iniziative di questo genere, per la loro dimensione finanziaria

e per la loro complessità operativa, potranno frequentemente eccedere le possibilità delle singole imprese, per quanto grandi esse siano.

Dovranno perciò essere adottati strumenti nuovi che altri paesi hanno già sperimentato con successo.

Sotto la guida e la responsabilità politica del Governo si raggruppino le maggiori imprese in grado di operare sia per le forniture al paese interessato, sia per l'apprestamento delle contropartite di ordine economico-commerciale che siano richieste.

20. Per uscire dalla crisi attuale, peraltro, il Paese non può fare affidamento solo su una politica di efficienza industriale.

Per la nuova era energetica occorre un Paese nuovo, diverso per la « qualità » stessa della sua vita sociale, senza di che l'industria, nonostante la sua efficienza, altro non sarebbe che un gigante coi piedi di argilla.

Se vogliamo salvaguardare le prospettive del nostro sviluppo a lungo termine dobbiamo dunque accogliere la sfida della crisi energetica per portare a compimento la costruzione di un Paese moderno e realmente civile.

L'urgenza dei problemi di breve periodo non deve farci perdere di vista i grandi problemi di fondo del rinnovamento sociale e culturale del Paese, che devono essere affrontati sin d'ora se non vogliamo mancare alle scadenze che inevitabilmente ci attendranno nei prossimi anni.

Dopo un ventennio di rapida industrializzazione, l'Italia è sí un paese che dispone di un notevole apparato industriale, ma non è ancora un paese industriale nel senso compiuto del termine.

Non lo è per gli squilibri eccessivi che sussistono tra settori, tra zone, tra gruppi sociali.

Non lo è per la sua « cultura », per la sua mentalità, per il suo sistema di valori che non sono già più quelli tradizionali ma non sono ancora quelli adeguati ai nuovi modi di produzione e di vita.

Non lo è, infine, per le gravi insufficienze quantitative e qualitative di servizi pubblici essenziali.

Quando, come era giusto e inevitabile, il costo del lavoro ha raggiunto i livelli delle altre nazioni industriali europee, sono venuti al pettine tutti i nodi di uno sviluppo affrettato e unilaterale.

Ci si è accorti che, a differenza dei suoi colleghi dell'Europa industriale, il lavoratore italiano non poteva contare in molti casi su un'efficiente assistenza sanitaria, su una valida scuola per i propri figli, su trasporti rapidi, su un'abitazione dignitosa, su città pulite e ordinate.

Ci si è accorti, cioè, che l'eccessiva preminenza accordata all'espansione dei consumi individuali — la macchina, la televisione, la lavatrice — aveva creato un benessere in buona misura illusorio e comunque pagato a caro prezzo con l'inefficienza o l'inadeguatezza dei servizi pubblici e in genere delle attività destinate a soddisfare consumi collettivi.

Un paese in crisi non è un paese in declino nella misura in cui sa prendere coscienza delle esigenze nuove che ha di fronte a predisporre ai mutamenti che esse richiedono.

Su questi problemi la presa di coscienza è già avvenuta da tempo e la crisi energetica l'ha soltanto resa più evidente.

Si tratta ora di impegnarsi nelle azioni concrete.

21. La trasformazione del Paese in funzione della nuova era energetica ha bisogno di « quadri » preparati che sappiano gestirla in tutti i campi di attività: nella scuola, nell'agricoltura, nelle fabbriche.

È un problema fondamentale, che potremo risolvere solo con una effettiva valorizzazione del patrimonio umano del Paese.

Esiste in Italia un potenziale di classe dirigente che non ha ancora potuto esprimersi perché è rimasto sinora del tutto escluso da ogni possibilità di formazione e di affermazione.

È il potenziale dei giovani che vivono nelle zone rimaste ai margini dello sviluppo economico verificatosi negli ultimi due decenni.

Per un evidente interesse del Paese, oltre che per un dovere sociale e cristiano di giustizia, non possiamo più consentire che una parte della popolazione — ed è in genere quella delle campagne — resti esclusa dalla scuola e dalle prove più adatte a valorizzare i talenti, l'attaccamento al lavoro, il responsabile desiderio di cose nuove.

22. La razionale valorizzazione delle risorse umane, oltre che materiali, costituisce un imperativo fondamentale per l'avvenire.

Un imperativo che deve trovare un'applicazione prioritaria nei confronti dell'agricoltura, che rappresenta oggi uno dei punti più critici dello sviluppo del Paese.

Per troppo tempo relegata esclusivamente al ruolo di « settore residuo » liberatore di manodopera eccedentaria da impiegare nelle attività industriali, l'agricoltura è oggi del tutto incapace di soddisfare la crescente domanda di prodotti alimentari, che grava quindi pesantemente sulla bilancia commerciale del Paese.

Mentre da un lato si richiede un forte incremento della produzione per fronteggiare il crescente deficit alimentare, dall'altro si assiste a un inarrestabile esodo di forze di lavoro.

Ciò rischia non solo di compromettere le possibilità stesse di ripresa e il ruolo sociale del settore agricolo, ma anche di aggravare ulteriormente la situazione di congestione dei nostri centri urbani.

Il necessario e urgente rilancio del ruolo dell'agricoltura — un ruolo che si estende anche, non dimentichiamolo, alla difesa dell'ambiente naturale — dovrà passare attraverso un'elevata ed estesa tecnicizzazione delle colture, degli allevamenti, della commercializzazione dei prodotti.

A questo fine dovrà instaurarsi un effettivo rapporto di interazione con l'industria, sia a monte che a valle, rapporto che nel nostro Paese non ha potuto sinora esprimersi con tutte le sue potenziali capacità di sviluppo e di innovazione.

Ma occorrerà soprattutto puntare decisamente sullo sviluppo su larga scala della cooperazione, che consente una più razionale ed economica utilizzazione delle attrezzature tecniche e un diverso rapporto con il mercato e che stimola anche nuovi, fecondi modi di vita nelle campagne e tra le campagne e le città.

Il rilancio dell'agricoltura, infatti, non è solo un problema tecnico ed economico e non presuppone soltanto maggiori livelli di reddito per gli agricoltori: è anche e soprattutto un problema di nuovi rapporti sociali.

23. Le nuove linee di sviluppo imposteci oggi dalla crisi energetica devono predisporci anche ad affrontare i gravi problemi che si prospettano per la carenza di un'altra risorsa vitale: l'acqua.

È questo — per l'Italia come per il mondo intero — il grande problema di un futuro che è già cominciato.

Già si profilano anche in questo campo soluzioni nuove e rivoluzionarie: gli scienziati atomici di Chicago, per esempio, studiano in termini economici il progetto di rimorchiare grandi iceberg antartici verso le coste aride da irrigare.

La dissalazione dell'acqua marina è già una realtà in atto anche in Italia.

Proprio la Montedison ha realizzato il primo grande impianto di dissalazione nel nostro Paese per far fronte al fabbisogno idrico dei suoi impianti petrolchimici di Brindisi.

Ma, in attesa della prevista utilizzazione dell'energia atomica, gli impianti di dissalazione presentano l'inconveniente di consumare petrolio.

In un paese come l'Italia, che in buona parte del suo territorio non dispone certo di grandi risorse idriche, il problema dell'acqua di domani va posto anche e forse soprattutto in altri termini, secondo un'ampia veduta di insieme.

Non dobbiamo dimenticare le caratteristiche particolari del nostro Paese, gli effetti di un diboscamento secolare, il dissesto idrogeologico di larghe zone aggravato dal progressivo abbandono della montagna che ha comportato anche la scomparsa di quei modesti ma capillari interventi di conservazione del suolo e di regolazione idrica che contribuivano alla difesa contro frane e alluvioni e all'arricchimento delle risorse d'acqua.

Non dobbiamo dimenticare poi anche il cattivo uso che si è fatto sinora delle risorse idriche superficiali e il progressivo depauperamento e inquinamento delle falde sotterranee, che stanno riducendo in misura drastica la disponibilità del patrimonio idrico nazionale. Siamo così la terra della siccità, ma anche delle alluvioni.

Siamo un Paese fatto in gran parte di montagne ma dobbiamo importare annualmente legname per 500 miliardi di lire e bestiame per 2.000 miliardi di lire.

Alluvioni e siccità sono sintomi del mal di montagna, cioè dello squilibrio delle alte valli che non tengono più la terra, l'acqua, la gente.

Dobbiamo perciò pensare anche a un ritorno alla montagna, un ritorno che evidentemente non può essere un impensabile ripri-

stino delle condizioni di vita e dei modi di produzione del passato.

Un ritorno che deve invece essere concepito in funzione del ristabilimento di equilibri ambientali ora compromessi o minacciati e del razionale sviluppo delle risorse tipiche di questa larga porzione del territorio nazionale: il bosco, il bestiame, l'acqua.

24. Ho voluto soffermarmi su tanti problemi — anche correndo il rischio di una esposizione sommaria — proprio per sottolineare quello che mi sembra essere il significato essenziale della crisi energetica, e cioè la portata globale delle sue ripercussioni sulla situazione e sulle prospettive di sviluppo della società italiana.

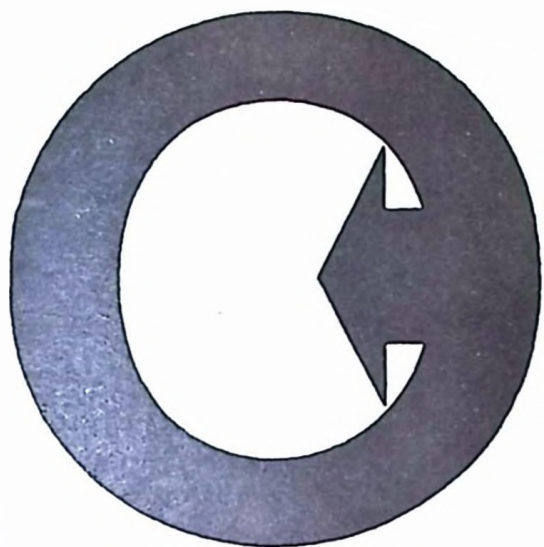
Abbiamo visto infatti come, al di là dei pur gravi problemi contingenti dello squilibrio valutario e del rincaro dei prezzi, la crisi investa a fondo tutte le strutture economiche e sociali del Paese, sollecitandone un vasto processo di rinnovamento.

L'Italia, già alle prese con una crisi profonda che denunciava i troppi ritardi accumulati lungo la strada del suo sviluppo civile, può apparire oggi nelle condizioni meno propizie per affrontare le conseguenze della « stretta » petrolifera ed operare le svolte che esse impongono.

Se questo è vero, è però anche vero che la crisi attuale proprio per la sua estrema gravità, pone tutto il Paese, tutte le forze sociali, tutta la classe dirigente di fronte alla responsabilità di decidere se l'Italia debba restare un paese con grandi prospettive di sviluppo economico e sociale e di progresso civile e democratico in un contesto « europeo », o se debba invece chiudersi e ripiegarsi su sè stessa in uno stentato isolazionismo che presto o tardi metterebbe in gioco la sopravvivenza stessa degli ordinamenti democratici.

La crisi energetica può essere dunque l'occasione storica per permettere all'Italia di trasformarsi finalmente in un grande paese moderno e civile.

Forse mai come in questa circostanza, che sembrerebbe invece esporci alla dipendenza da decisioni altrui, il destino dell'Italia è stato nelle mani degli Italiani.



osservatorio

CRITICA SOCIALE

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

SOMMARIO DEL N. 24 - 20 DICEMBRE 1973

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

NORBERTO BOBBIO: *Il federalismo nel dibattito politico e culturale della Resistenza.*

VALERIO AGOSTINONE: *Riflessioni sul « compromesso storico ».*

Per una strategia socialista

ELIO CAPRIATI: *Mezzogiorno e politica di classe.*

EMMA COGGIOLA: *Perché siamo laici.*

VICTOR ALBA: *Joaquim Maurin è morto.*

Il socialismo dopo il « golpe »

LUIGI ADRIANI: *Socialismo e socialdemocrazia.*

FRANCESCO MATTIOLI: *Un bilancio per il socialismo.*

OTTO BAUER: *La visione del mondo del capitalismo (IV).*

LUCIANO PELLICANI: *Il ruolo politico della piccola borghesia.*

MICHELE ZUPPELLO: *Sulla riorganizzazione del Partito.*

Documentazioni

MICHELE GUERRIERI: *Lo sviluppo industriale nel Sud.*

LECTOR: *Il programma di Blackpool.*

Lettere al Direttore

GIOVANNI GORINI: *Equo affitto e società per azioni.*

ERMINI GIUSEPPE e BUCCI BRUNO: *Critica ed autocritica.*

Rassegna dei libri

Raffaele Colapietra. *Augusto Cerri; Luciano Pellicani.*

ISTITUTO AFFARI INTERNAZIONALI

GIAN LUCA BERTINETTO

Il grande ritardo La cooperazione europea per lo spazio

Da oltre dieci anni l'Europa è impegnata, bene o male, nel settore spaziale. I risultati non sono molto brillanti.

In realtà, anche se al pubblico giungono solo le notizie di lanci sperimentali falliti, le somme spese negli ultimi dieci anni non sono state interamente sprecate. Sono innegabili i risultati raggiunti oggi in Europa nel campo delle conoscenze, delle tecnologie e degli impianti come è innegabile la formazione di uno staff di tecnici estremamente specializzati.

Il vero problema però, non è quello di colmare il gap tecnologico con gli Stati Uniti bensì chiederci se, di fronte alla disgregazione attuale, l'Europa potrà conservare un ruolo nello spazio o se sarà tagliata fuori definitivamente dalla corsa allo spazio che prosegue incessantemente.

Collana dello spettatore internazionale, n. XXVIII, pp. 186, L. 2.500.

★

BRUNO COLLE e GRAZIELLA PENT

Il potere sovranazionale privato Le imprese multinazionali e l'integrazione europea

L'internazionalizzazione delle economie occidentali si è manifestata in due momenti fra loro collegati: l'espansione degli scambi internazionali e l'affermazione delle grandi imprese multinazionali.

In questo clima di espansione del commercio e di riavvicinamento dei mercati si affermano le imprese multinazionali. L'indubbia spinta del progresso tecnologico, le innovazioni nel campo delle informazioni e comunicazioni, la maggior agibilità dei mercati extranazionali, hanno reso possibile il decentramento e l'allargamento del campo di azione delle grandi imprese.

L'espansione delle multinazioni, caratterizzata dall'esportazione di interi « blocchi di produzione », ha raggiunto oggi in termini di fatturato valori confrontabili con il prodotto nazionale lordo dei paesi occidentali. È intuibile quale interesse susciti la « politica delle multinazionali » tra le forze politiche e sindacali.

Collana dello spettatore internazionale, n. XXIX, pp. 110, L. 1.800.

È possibile abbonarsi all'intera Collana (L. 6.000, almeno 6 volumi all'anno) scrivendo a: Iai - Via Mazzini, 88 - 00195 Roma.

sicurezza stradale: problemi e indicazioni

Negli anni che vanno dal 1968 ad oggi si è registrata in Italia una diminuzione sia del numero degli incidenti stradali e sia di quello dei feriti in conseguenza di incidenti. La causa di questo andamento — senz'altro favorevole relativamente alle spaventose cifre globali e assolute — è certamente dovuto a vari fattori, che riguardano da una parte il cosiddetto fattore umano e dall'altra gli elementi di sicurezza oggettiva (strade, segnaletica, vigilanza, accorgimenti particolari ecc.).

La componente « fattore umano » negli incidenti automobilistici.

Per quanto riguarda il fattore umano possiamo senz'altro citare in prima fila le campagne di sicurezza stradale che l'Ispettorato Circolazione e Traffico del ministero dei LL.PP. conduce ininterrottamente dal 1966. Tra i fattori di sicurezza oggettiva quello dello sviluppo della rete autostradale italiana è da prendere in considerazione come uno dei più efficaci. Ciò naturalmente in rapporto ai

crescenti volumi del traffico, che senza autostrade non si sa quali conseguenze avrebbe potuto produrre.

Secondo statistiche pubblicate dall'Aiscat (associazione italiana società concessionarie autostrade e trafori) nel 1970, sulle autostrade italiane, si è registrata una diminuzione dei tassi di sinistrosità riferiti agli incidenti totali, agli incidenti mortali o relativi alle persone complessivamente coinvolte o decedute in conseguenza degli stessi. Sulle nostre autostrade si sono infatti verificati, nel 1970, 14.295 incidenti (12.779 nel 1969) di cui 349 mortali (310 nel 1969). Tali incidenti hanno interessato 6.170 persone (7.775 nel 1969) con 443 morti (377 nel 1969).

Aumento delle cifre assolute, come si vede, ma diminuzione in rapporto al tasso per 100 milioni di veicoli-Km. Questo tasso nel 1970 corrisponde al valore di 86 per gli incidenti nel loro totale (tasso di 92 nel 1969), mentre il tasso delle persone coinvolte risulta essere di 56 (49 nel 1969); il tasso dei morti, sempre ogni 100 milioni di veicoli-Km, è passato da 2,2 nel 1969 a 2,1 nel 1970.

Le cifre dell'Aiscat registrano però anche alcune tendenze negative. Si tratta del notevolissimo aumento dei morti fra i conducenti di autoveicoli da trasporto: 42% in più nel 1970 rispetto al 1969. Nelle autostrade del Nord l'aumento è stato, nel periodo considerato, del 61%, con una punta del 230% nel periodo ottobre-dicembre, nel quale evidentemente all'andamento negativo del fenomeno si sono aggiunti i fattori di maggiore pericolosità del periodo invernale.

Alla base dell'aumento delle morti dei camionisti in autostrada c'è comunque il tipo di lavoro particolarmente gravoso che la categoria svolge. Lo dimostra i tipi di incidenti nei quali gli autisti di mezzi pesanti incorrono più spesso (fuoruscita di strada verso destra e tamponamenti) conseguenti allo sforzo fisico cui sono sottoposti e allo stato di vera e propria ipnosi in cui cadono, sia per la monotonia della guida in autostrada e sia per effetto dello scarso riposo di cui godono.

Analisi dei dati.

Malgrado questa tendenza decrescente, data l'entità del fenomeno sembra quanto mai opportuna una analisi del fenomeno stesso per poterne ricavare indicazioni utili per qualificare una politica di intervento in questo settore.

Nel primo semestre del 1971 furono registrati, sull'intera rete autostradale italiana, 6.822 incidenti automobilistici, di cui 1.830 con feriti e 176 mortali. Esaminando le condizioni predominanti (presunte) al momento in cui questi incidenti sono avvenuti si arriva a delle conclusioni che possono essere molto utili per mettere in guardia gli utenti della strada sulle cause più frequenti dei sinistri in autostrada.

Al primo posto, in rapporto al totale degli incidenti dei feriti e dei morti, troviamo infatti manchevolezze imputabili allo stato

psico-fisico del conducente: 2.076 incidenti, dei quali 668 con feriti e ben 92 mortali. Vediamo cosí che gli incidenti sono stati causati con grande frequenza per distrazione, poi a causa di sonnolenza e poi, a grande distanza, da uno stato di malore improvviso. Sul totale degli incidenti e nel periodo considerato abbiamo: 1.284 incidenti causati da distrazione (373 feriti e 42 morti), 691 causati da sonnolenza (250 feriti e 41 morti), 101 causati da malore (45 feriti e 9 morti).

Il fattore umano entra anche nelle altre cause rilevate, cosí abbiamo (sempre per la rete autostradale e nel periodo gennaio-giugno '71) 1.043 incidenti perché non era stata rispettata la distanza di sicurezza (312 feriti e 13 morti), 628 in fase di sorpasso (130 feriti e 12 morti).

Rimangono le cause cosiddette oggettive, che sono una piccola parte rispetto al totale, e un buon numero di altre classificate come « imprecisate »: abbiamo cosí 414 incidenti a causa di un ostacolo in carreggiata (29 feriti e 6 morti), 508 a causa di avverse condizioni atmosferiche (con 143 feriti e 8 morti), 413 per avaria di pneumatici (con 121 feriti e 7 morti). Come si può notare le condizioni che si registrano piú numerose al momento di incidenti in autostrada sono direttamente legati al fattore umano, con in prima fila la sonnolenza e la distrazione. Questo dovrebbe indurre tutti gli automobilisti a riflettere sul fatto che l'autostrada, pur presentando condizioni oggettive di sicurezza maggiori che nelle strade tradizionali, richiede pur sempre una particolare dose di prudenza

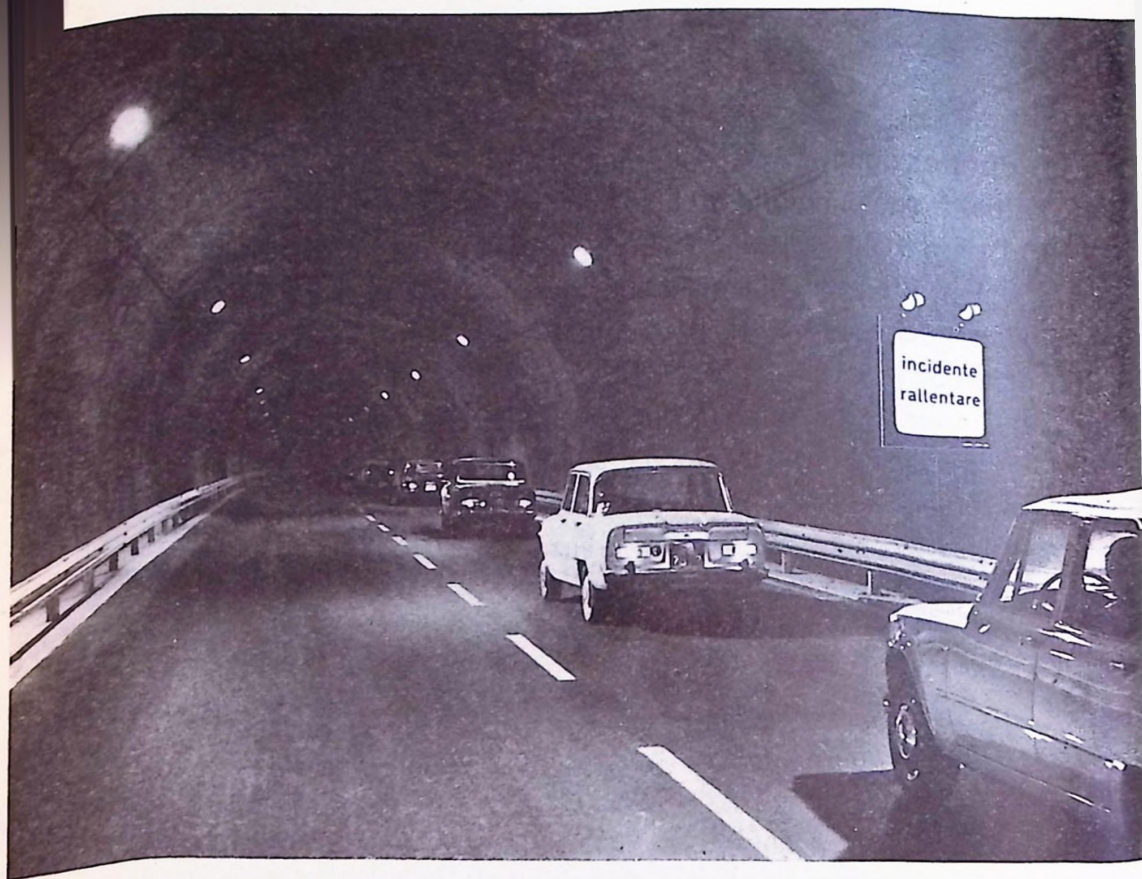
e di attenzione da parte dei guidatori. Specie in rapporto alle alte velocità raggiungibili e quindi ai tempi estremamente ridotti che si hanno a disposizione per reagire a eventuali situazioni critiche.

Non è certo solo questone di tempi, ma anche di condizioni psico-fisiche con cui l'automobilista si presenta sui nastri dell'autostrada. È stato ampiamente dimostrato che basta bere un semplice aperitivo a base alcoolica per rallentare sensibilmente i tempi di reazione di un individuo normale; senza parlare poi della cattiva abitudine, ancora così diffusa fra gli automobilisti, di effettuare durante il viaggio abbondanti pranzi, con relative libagioni: la sonnolenza che ne deriva — specie nella stagione calda — può, in caso di emergenza, risultare fatale.

Miglioramenti nel comportamento dell'automobilista italiano.

Nonostante quanto detto finora e la gravità dei dati sopra riportati è confortante constatare come il livello medio di comportamento dell'automobilista italiano è migliorato nel 1971 rispetto all'anno precedente. Lo dimostrano le più recenti statistiche fornite dalla direzione generale della Motorizzazione Civile, le quali mettono a confronto i dati globali sui veicoli circolanti nel nostro paese e le infrazioni rilevate nei due anni presi in esame.

Al 31 dicembre 1971 circolavano in Italia 16 milioni e 159.000 veicoli, di cui 12 milioni e 370.000 autovetture, 40 mila autobus,



Ogni anno in tutto il mondo muoiono in incidenti stradali 200.000 persone circa, di cui oltre 10.000 solo in Italia. Alla fine del 1972 la rete autostradale italiana raggiungerà i 5.000 chilometri. Ma non è sufficiente potenziare una rete autostradale, bisogna dotarla delle più moderne infrastrutture che rispondano alle esigenze della sicurezza. Proprio per questo la Solari & C. di Udine del Gruppo Pirelli, ha messo a punto un nuovo tipo di « indicatore a messaggio variabile » che, comandato a distanza e collegato ad un calcolatore per l'elaborazione delle informazioni, segnalerà istantaneamente agli automobilisti tutte le condizioni del tempo, delle strade e del traffico (nebbia, incidenti, ingorghi, neve, ghiaccio, blocchi, deviazioni ecc.). Il « magazzino » dei messaggi comprende 30 possibili combinazioni, che vanno dalla semplice riproduzione del simbolo della segnaletica stradale al vero e proprio « comando » di comportamento a seconda delle circostanze. I primi indicatori Solari entreranno in funzione sulla tangenziale napoletana, il cui primo tronco verrà inaugurato la prossima estate.

51 mila veicoli ad uso speciale, 14 mila motrici per semi-rimorchi e trattori stradali, 2 milioni e 200.000 ciclomotori, 1 milione e 100.000 motocicli e 400.000 motocarri. Rispetto al 1970, durante il quale erano in circolazione 15 milioni e 45.000 autoveicoli, si è avuto perciò un aumento del 7%.

Ora, nel 1971, la polizia stradale — con un pattugliamento complessivo di 39 milioni e 381 mila chilometri — ha elevato in tutto il territorio nazionale 1.663.311 contravvenzioni a norme inerenti la sicurezza della circolazione stradale (escluse quindi le infrazioni di carattere tributario), mentre nel corrispondente periodo del 1970 e con un pattugliamento sensibilmente inferiore — 37 milioni e 45 mila chilometri — furono elevate 1.702.551 contravvenzioni a norme inerenti alla sicurezza stradale. Ad un aumento dei veicoli circolanti del 7%, ad un aumento del pattugliamento della polizia stradale del 6,3%, corrisponde una diminuzione del 3,3% delle infrazioni rilevate.

I dati parlano dunque di un migliorato comportamento degli automobilisti nel nostro paese, malgrado il sensibile aumento della circolazione, e a questo importante risultato non possono non essere collegate le massicce campagne sulla sicurezza stradale che il ministero dei Lavori Pubblici sta conducendo puntualmente dal 1966.

Un altro contributo alla migliorata « educazione » stradale degli automobilisti italiani l'ha dato anche il più severo metro di selezione attualmente usato per il rilascio della patente di guida. Il

sistema, naturalmente è suscettibile di altri miglioramenti, ma ha già cominciato a dare buoni frutti. Si consideri che più del 20% dei candidati agli esami per la patente oggi non supera la prima prova, d'altra parte la recente introduzione del sistema di esami mediante « quiz » tende a richiedere (a detta dei responsabili della direzione della Motorizzazione Civile) a tutti i candidati, e in maniera uniforme, determinate cognizioni fondamentali per la sicurezza della circolazione.

La serietà degli esami sembra essere provata anche da un recente « indagine specializzata » condotta dalla Motorizzazione sulla pericolosità dei conducenti in relazione alla esperienza di guida. Di tutti i conducenti che hanno conseguito la patente da meno di 6 mesi solo 2,3 su 10.000 sono stati riconosciuti responsabili di incidenti gravi; mentre tale rapporto sale a 9 per i conducenti che avevano la patente da 1 a 5 anni. Oltre i 5 anni il rapporto scende a 5 conducenti riconosciuti responsabili di incidenti gravi (su 10.000 conducenti).

Questo — secondo i responsabili della Motorizzazione Civile — può appunto significare che la maggiore severità degli esami per la patente ha prodotto automobilisti più coscienti e disciplinati.

Il comportamento dei pedoni.

Se però da un lato registriamo un miglioramento apprezzabile nel livello di educazione stradale degli automobilisti, dall'altro dob-

biamo rilevare come un giudizio non altrettanto positivo possiamo dare sul comportamento dei pedoni. Infatti uno dei più frequenti e pericolosi intralci alla circolazione stradale è senz'altro costituito dal comportamento di questi ultimi. Precisiamo subito — a scanso di equivoci e per non essere scambiati con quegli automobilisti che si piccano di essere nemici giurati degli utenti della strada che vanno a piedi — che le nostre considerazioni vogliono sottolineare il modo spesso illogico, errato e temerario col quale i pedoni circolano e si spostano, sia nei centri abitati che sulle strade di grande comunicazione.

Andare a piedi molte volte è una necessità, a volte è anche una occasione per fare del moto; e sono numerosi i possessori di automobili che preferiscono abbandonare spesso e volentieri il proprio mezzo e compiere dei tragitti, anche lunghi, a piedi, specie nelle grandi città a causa della lentezza esasperante del traffico.

Dunque la condizione di pedone è interscambiabile e non fissa: a piedi vanno tutti, e non solo chi non può permettersi o non vuole acquistare un'automobile. Una volta o l'altra tutti gli utenti della strada hanno occasione di trovarsi « dall'altra parte della barriera ». Questo deve indurci a una semplice riflessione: se ancora oggi c'è una abbastanza diffusa ineducazione stradale da parte dei pedoni (come del resto da parte di molti automobilisti) e se tutti hanno occasione di spostarsi a piedi una volta o l'altra, l'unico rimedio radicale sembra essere quello di introdurre un sistema di

educazione stradale a livello di massa che raggiunga i cittadini fino dalla giovane età.

È vero che fin dal 1966 il ministero dei Lavori Pubblici sta conducendo campagne sulla sicurezza stradale che toccano tutti i problemi più grossi e scottanti del settore, ma questa pur notevole azione potrebbe ottenere effetti molto più capillari e duraturi se i soggetti cui le campagne sono indirizzate — in pratica tutti noi — fossero già preparati in età scolare a recepire adeguatamente determinati messaggi.

Recenti statistiche specializzate ci forniscono dati abbastanza significativi: in Italia oltre il 40 per cento degli incidenti mortali sulle strade vedono coinvolti utenti dotati di maggiore mobilità trasversale, ossia pedoni ciclisti motociclisti ecc. Riguardo ai primi, e lo abbiamo già accennato, si nota in generale una diffusa ignoranza delle regole di sicurezza da usare, specie a salvaguardia della propria incolumità. Di conseguenza, poi, è anche l'altrui incolumità che viene messa di volta in volta in pericolo.

Quando si attraversa sulle « zebre », ad esempio, bisognerebbe calcolare che lo spazio di frenata di un veicolo a motore non è così breve come appare a prima vista, e che esso si allunga di molto quando il fondo stradale è bagnato; bisognerebbe dimostrare con un gesto la propria intenzione di attraversare, e farlo — quando è possibile — senza lanciarsi in scatti da centometrista ma semplicemente con passo svelto e deciso; bisognerebbe fare attenzione a eventuali automezzi che sopraggiungano da vie trasversali; bi-

sognerebbe attraversare sempre e comunque in linea retta, senza zigzagare e perdere tempo.

Efficienza fisica dei guidatori.

Il miglioramento registrato nel comportamento dell'automobilista italiano è passibile di ulteriori progressi nella misura in cui migliorasse anche l'efficienza fisica dei guidatori.

L'automobile si va sempre più perfezionando, e non solo dal punto di vista strettamente tecnico ma anche da quello della abitabilità, del confort di guida, della sicurezza in genere. Basta mettersi al volante di una vettura di qualche anno fa per rendersi conto di tali progressi: i comandi sono meglio disposti, il volante si impugna meglio e permette una corretta posizione di guida (in genere regolabile secondo le caratteristiche del guidatore), la visibilità è nettamente migliorata, e i sedili sono costruiti in modo da adattarsi sempre meglio alle caratteristiche antropometriche del guidatore.

Come l'automobile, e di pari passo, sono andate via via perfezionandosi anche le strade e le autostrade. Scarsissimi invece i miglioramenti dei sistemi di valutazione delle capacità e dell'efficienza fisica dell'uomo al volante; e questo sembra tanto più strano in quanto, ovviamente, il traffico si è fatto sempre più intenso

e pericoloso, anche perché le velocità raggiungibili dai veicoli sono aumentate.

Prendiamo ad esempio i tempi di reazione, più comunemente detti « velocità dei riflessi ». Fino a non molto tempo fa si credeva, senza alcuna ombra di dubbio, che l'individuo dotato di riflessi « fulminanti » fosse particolarmente adatto alla guida dell'automobile e che i suoi tempi di reazione fossero una garanzia di sicurezza in più rispetto a individui meno dotati in questo campo. Ciò naturalmente può essere vero, in senso assoluto, ma vi sono anche altre facce della medaglia che meriterebbero studi e prove attenti e approfonditi.

Alcuni medici e alcuni tecnici sostengono infatti — anche se questo è tuttora difficile da dimostrare — che più che dare risposte estremamente rapide sia utile dare risposte « dosate ». Sarebbe quindi molto più utile fronteggiare un evento improvviso con una dosata e calcolata reazione, che non con una rapidissima (e a volte impulsiva) risposta. In campo automobilistico, ad esempio, davanti a un ostacolo improvviso su strada bagnata chi ha tempi di reazione molto veloci agirà probabilmente (specie se non adeguatamente esperto) con azione fulminea sui freni e sullo sterzo; altrettanto presumibilmente la sua velocità di esecuzione può risultare eccessiva e può avvenire che preme troppo sul pedale del freno o che dia un colpo di sterzo troppo accentuato.

Risultato di una manovra del genere, troppo veloce, può essere la perdita di aderenza del veicolo e la perdita della sua controllabilità. Invece — nella stessa situazione — un soggetto dotato di tempi di reazione un po' più lenti, è probabile (anche se non certo) che agisca meno impulsivamente, con maggiore misura e precisione. Egli potrà agire, infatti, con un lieve ritardo sui pedali e sullo sterzo, ma i suoi interventi potranno essere più esatti e tali da consentire, ad esempio, il controllo del veicolo anche in condizioni di scarsa aderenza.

Questo non è che un esempio per dimostrare che circa il « fattore umano » in automobile c'è ancora molto da studiare e da scoprire. Bisogna ancora giungere a dei sistemi di corretta valutazione della efficienza di guida ed è molto difficile stabilire se le caratteristiche psicologiche e psicofisiche indispensabili perché un soggetto sia idoneo alla guida siano riscontrabili esclusivamente in laboratorio, oppure se siano necessarie più lunghe e complesse esperienze e studi.

Altro aspetto importante ai fini di un miglioramento del comportamento dell'automobilista italiano è relativo ad una maggiore prudenza nel consumo di bevande alcoliche da parte di chi si accinge ad effettuare un viaggio in macchina.

Rapporto alcoolismo-guida.

Il rapporto alcoolismo-guida è stato considerato nel nostro paese, fino a non molto tempo fa, da un punto di vista estremamente superficiale, per cui non abbiamo ancora una sufficiente regolamentazione legislativa sull'argomento.

Solo di recente ci si è resi conto della vastità del problema, in tutta la sua portata, sia da parte delle autorità e sia da parte della cosiddetta pubblica opinione. In effetti in Italia il consumo di alcool ha raggiunto quote altissime, di gran lunga superiori a quelle di paesi che tradizionalmente l'uomo della strada considera « gran consumatori di alcool ». Negli Stati Uniti e in Gran Bretagna, ad esempio, si consuma annualmente meno della metà di alcool puro (pro capite) di quanto se ne consuma nel nostro paese.

I riflessi negativi che se ne hanno sui guidatori di automobili sono facilmente intuibili, specie se si pensa che negli U.S.A. e in Inghilterra (dove al contrario che da noi si hanno precise statistiche sugli incidenti stradali causati da soggetti che avevano ingerito alcool) il rapporto alcoolismo-guida è considerato responsabile di un numero altissimo di sinistri. Alcuni studi al riguardo indicano percentuali intorno al 50 per cento!

In Italia questo tipo di studi non è stato ancora fatto — o quanto meno siamo agli albori —, però se tanto mi dà tanto bisogna

dedurne che nel nostro paese l'alcool è alla base di una percentuale di incidenti almeno pari a quella dei paesi anglosassoni; anzi probabilmente da noi il fenomeno presenta aspetti ancora più marcati.

La supposizione è tanto più verosimile in quanto, contrariamente a quel che si crede in genere, basta una piccolissima quantità di alcool ingerito per produrre sull'organismo effetti pericolosi durante la guida. Una « scala » quasi universalmente accettata dà questa gradazione di pericolosità:

da 0,1 a 0,3 grammi di alcool per ogni litro di sangue: zona di tolleranza fisiologica, nessun disturbo;

da 0,3 a 0,5: cominciano accenni a perturbazioni, specie nella fusione ottica delle immagini e nella sensibilità visiva — può essere falsata la valutazione delle distanze e delle velocità;

da 0,5 a 0,8: in diversi soggetti compaiono disturbi notevoli, i tempi di reazione sono allungati, le reazioni motrici alterate, stato di euforia psicologica;

da 0,8 a 1,5: riflessi via via più alterati, stato di leggera ebbrezza, netta riduzione dell'attenzione, la guida diviene pericolosa;

da 1,5 a 3,0: andatura incerta, diplopia (si vede doppio), chiaro stato di ubriachezza, guida ancor più pericolosa;

da 3,0 a 5,0: ubriachezza manifesta e « profonda », diventa impossibile guidare;

oltre 5,0: stato comatoso, con possibilità di decesso.

È evidente, poi, che nessuno si mette alla guida in chiaro stato di ubriachezza. Dunque gli stadi più pericolosi sono quelli intermedi, che non è difficile raggiungere: per raggiungere, ad esempio, lo stadio di 0,8 per mille basta ingerire mezzo litro di vino a 11 gradi nel corso di un pasto regolare. A digiuno poi lo stadio di 0,8 (limite di pericolosità) si raggiunge e si supera con gran facilità. E quante migliaia di automobilisti lo fanno ogni giorno in Italia?

Un bel pollo vale per quattro!



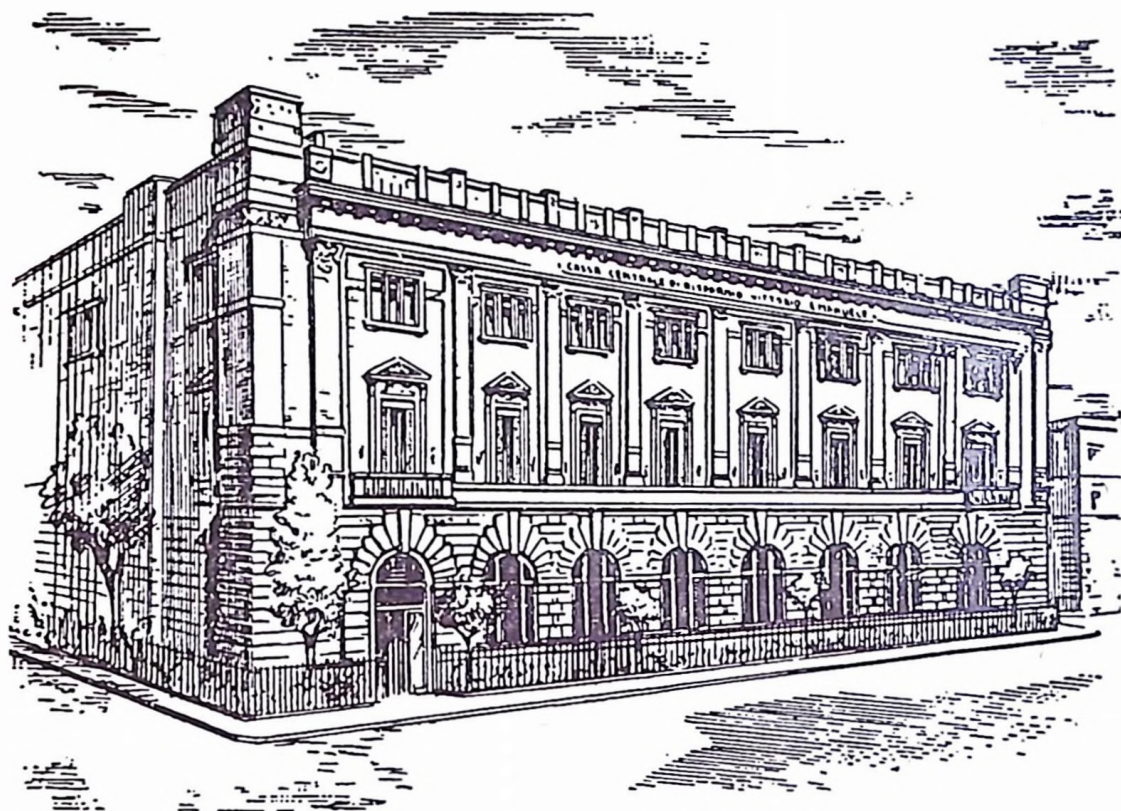
Ministero Agricoltura e Foreste



CASSA CENTRALE DI RISPARMIO V. E. PER LE PROVINCE SICILIANE

PRESIDENZA E DIREZIONE GENERALE: PALERMO

Piazza Cassa di Risparmio



Fondata nel 1861

**224 DIPENDENZE IN SICILIA
CORRISPONDENTI IN TUTTA ITALIA
E NELLE PRINCIPALI PIAZZE DEL MONDO**

Ufficio di Rappresentanza: ROMA - Via Paisiello, 40

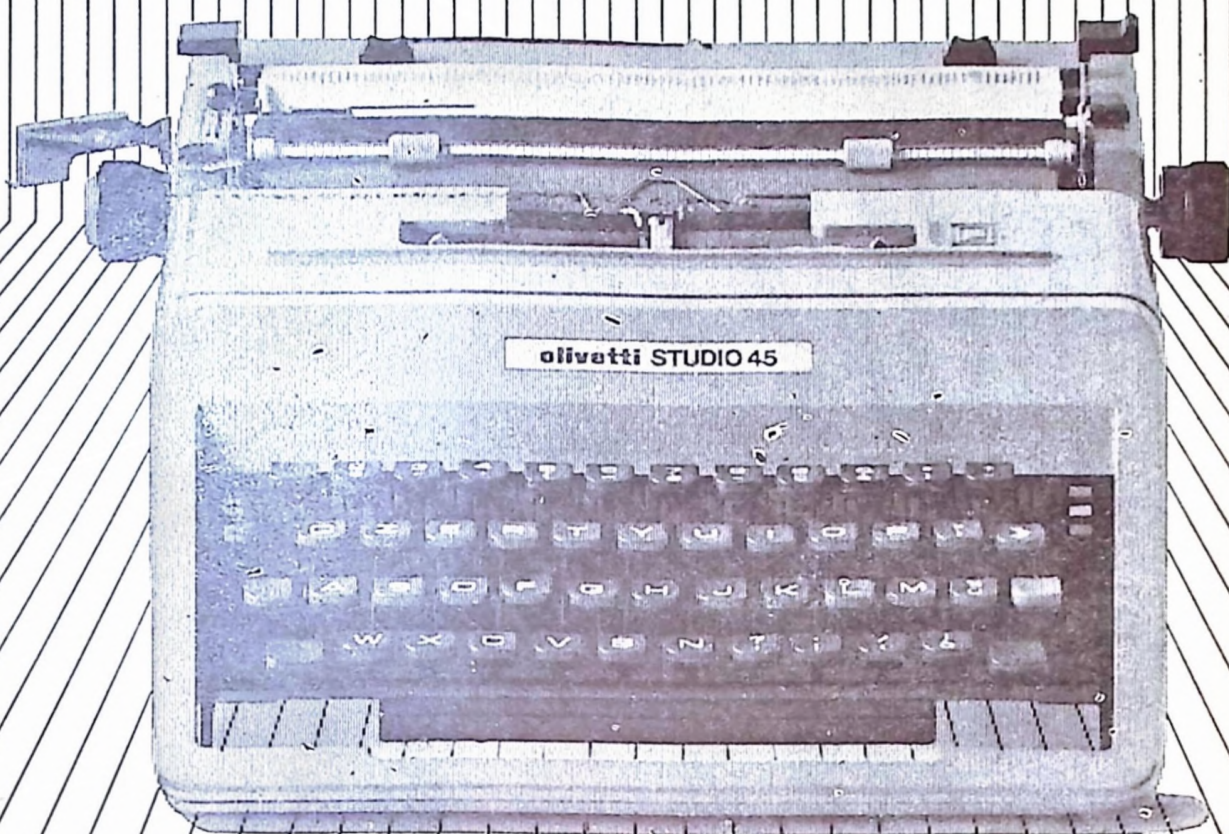
Tutte le operazioni di Banca

**CREDITI SPECIALI: AGRARIO - ALBERGHIERO - ARTIGIANO -
FONDIARIO - INDUSTRIALE D'ESERCIZIO -
PESCHERECCIO - PIGNORATIZIO
— OPERAZIONI DI CESSIONE V STIPENDIO —
OPERAZIONI DI « LEASING »**

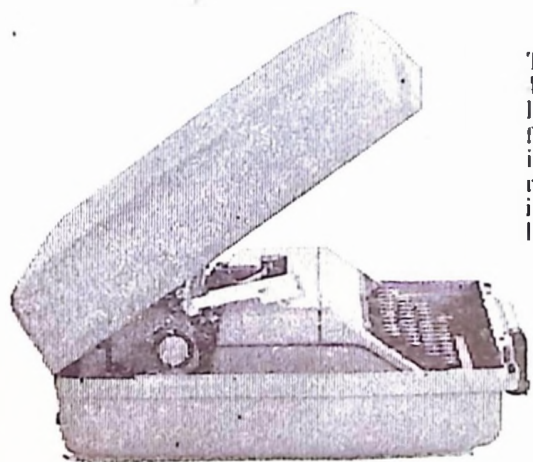
**Banca Agente per le operazioni di commercio con l'Estero e per la
negoziazione di valuta estera**

**La Cassa rilascia libretti denominati « Risparmio per l'abitazione »
e « Risparmio assicurativo » con particolari agevolazioni**

Una macchina per scrivere per chi vuole di più: completa, forte e facilmente trasportabile



Olivetti Studio 45



Tutte le caratteristiche e i servizi di una macchina da ufficio:

43 tasti con 86 segni;

barra spaziatrice con dispositivo del «mezzo spazio»;

frizione del rullo;

interlinea a tre posizioni più lo «zero»;

regolatore del fuoco a tre posizioni;

incolonnatore;

liberamargine e capoverso automatico;

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

fermaschede;

delle lettere trasparenti con fori liralinee;

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

La banca aperta.

Vi ricordate quando gli uomini di banca avevano le mezze maniche? E parlavano con voi attraverso un freddo sportello di cristallo?

Acqua passata.

Come una certa immagine di banca che preferiamo dimenticare.

Siamo cambiati noi, perché siete cambiati voi. Non ci chiedete più soltanto la tutela dei vostri risparmi.

Volete iniziative nuove, proposte interessanti per voi, per i vostri affari, per la vostra famiglia.

Noi siamo aperti a tutto.

I problemi nuovi ci stimolano a offrire servizi nuovi o a modernizzare gli attuali.

Qualche esempio?

Specialprestito, Specialcarta, Autobanca TV, Cassa Continua...

Insomma: non abbiamo soltanto eliminato gli sportelli.

Siamo diventati più attivi, più moderni, più cordiali.

vediamoci più spesso.



la banca aperta.

CASSA DI RISPARMIO DI TORINO

194 Sportelli in Piemonte e Valle d'Aosta.

la banca nazionale del lavoro

dispone di

- Filiali in tutta Italia
- Speciale Servizio di Credito Agrario
- Sette Sezioni di Credito Speciale (Fondario, Alberghiero e Turistico, alle Medie e Piccole Industrie, per il Finanziamento di Opere Pubbliche, alla Cooperazione, Cinematografico, Teatrale)
- Filiali all'estero: Londra, Madrid e New York
- Affiliate all'estero: Lavoro Bank A. G. - Zurigo, Lavoro Bank Finance Co. N.V. - Curaçao, Lavoro Banking Corporation N.V. - Curaçao, T.I.E.C. The Italian Economic Corporation - New York
- Uffici di Rappresentanza a: Bruxelles - Buenos Aires - Caracas, Francoforte s/M - Kuala Lumpur - Mexico City - Montreal - Parigi - Rio de Janeiro - San Paolo - Singapore - Sydney - Tokyo
- Corrispondenti e partecipazioni in tutto il mondo

Oltre ai tradizionali servizi, la Banca mette a disposizione della clientela la più efficace assistenza attraverso le moderne tecniche nel campo del

CREDITO PERSONALE - presso tutte le dipendenze

FACTORING - « Ifitalia » - International Factors Italia SpA - Via Vittor Pisani, 15 Milano

LEASING - « Locafit » - Locazione Macchinari Industriali SpA - Via Vittor Pisani, 15 Milano

Locatrice Italiana SpA - Via XXIV Maggio, 45 Roma

ASSISTENZA FIDUCIARIA - Servizio Italia - Società Fiduciaria per Azioni - Salita S. Nicola da Tolentino, 1/b Roma

« SAF » - Società Azionaria Fiduciaria SpA - Via Nazionale, 243 Roma

ELABORAZIONE DATI - « Società SIPE-OPTIMATION SpA » - Società per elaborazioni elettroniche e per la lettura ottima di dati » - Via S. D'Amico, 40 Roma

nonché un comodo strumento di credito rappresentato dalla

CARTA DI CREDITO - Diners Club d'Italia SpA - Piazza Cavour, 25 Roma

Banco di Sicilia

*Istituto di credito di diritto pubblico
Presidenza e Amministrazione Centrale
in Palermo*

Patrimonio L. 88.208.564.916

Sedi e Succursali in:

Acireale, Agrigento, Alcamo, Ancona, Bolognā, Caltagirone, Caltanissetta, Catania, Enna, Firenze, Gela, Genova, Lentini, Marsala, Messina, Mestre, Milano, Palermo, Pordenone, Ragusa, Roma, S. Agata Militello, Sciacca, Siracusa, Termini Imerese, Torino, Trapani, Trieste, Venezia, Vittoria.

243 Agenzie

Uffici di Rappresentanza in:

Bruxelles, Copenaghen, Francoforte sul Meno, Londra, New York, Parigi, Zurigo.

Tutti i servizi di banca, borsa e cambio.

AVVERTENZA

Stante la perdurante lacunosità del servizio postale, preghiamo i sigg. Abbonati di voler giustificare il ritardo o il mancato ricevimento dei fascicoli, dandocene cortese segnalazione, specie dopo aver ricevuto quelli successivi.

Provvederemo a rieffettuare la spedizione con la massima sollecitudine possibile.

L'EDITORE

ERRATA CORRIGE

L'articolo pubblicato sul n. 5/1973 di « Economia & Lavoro » dal titolo *Sviluppo economico e distribuzione del reddito*, per un errore di trascrizione recava il nome di Alessandra Mannei anziché Alessandra Nannei.

***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.

Elenco e prezzi dei periodici "CEDAM" 1974

- 1) « Archivio di Filosofia » (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 10.000. Estero L. 12.000.
- 2) « Diritto e Pratica Tributaria » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 24.000. Estero L. 24.000.
- 3) « Economia & Lavoro » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 6.000. Estero L. 8.000.
- 4) « 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.
- 5) « L'Indice Penale » (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 7.000. Estero L. 8.000.
- 6) « Rendiconti del Seminario Matematico dell'Università di Padova » (semestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 20.000. Estero L. 22.000.
- 7) « Rivista di Diritto Civile » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 12.000. Estero L. 15.000.
- 8) « Rivista di Diritto Processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 10.000. Estero L. 12.000.
- 9) « Rivista di diritto internazionale e comparato del lavoro » (semestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 10.000. Estero L. 12.000.
- 10) « Rivista di diritto internazionale privato e processuale » (trimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 9.000. Estero L. 11.000.
- 11) « Rivista Internazionale di Scienze Economiche e Commerciali » (mensile): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 15.000. Estero L. 16.000.
- 12) « Trasporti » — Diritto - Economia - Politica (quadrimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 13.000. Estero L. 14.000 (compreso il numero unico del 1973).
- 13) « Il Diritto Fallimentare » (bimestrale): prezzo di abbonamento per l'Italia L. 14.000. Estero L. 16.000. Magistrati L. 12.000.

ABBONAMENTI NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

***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 Etna, 134
95100 Catania
Agenzia Libreria Franco Milella
Via Terranova, 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

IMPORTANTE NOVITÀ

Siamo lieti di annunciare che in questi giorni abbiamo pubblicato il volume primo del

TRATTATO DI PREVIDENZA SOCIALE

diretto da

BENEDETTO BUSSI

MATTIA PERSIANI

Volume in 8° di pagg. X-780

L. 15.000

La materia del diritto della previdenza sociale è vasta e complessa. Le molteplici forme di tutela previdenziale e le diverse strutture organizzative, nonché i rapporti e le situazioni cui esse danno luogo, sono disciplinate da una normativa formatasi senza un disegno organico e razionale, ma quasi per sedimentazione, attraverso un continuo e disordinato sovrapporsi di leggi.

Si avvertiva, pertanto, l'esigenza di una trattazione completa e coordinata di tutta la materia; di un'opera cioè, che pur essendo di dottrina, fosse destinata anche ai pratici.

Questo nuovo *Trattato* che si articolerà in sette volumi, soddisfa a quella esigenza; esso risulterà utilissimo a quanti debbono quotidianamente affrontare i concreti problemi posti dalla materia, fornendo loro, nella maggior parte dei casi, oltre che un'informazione attenta e aggiornata di dottrina, di giurisprudenza e delle circolari degli enti previdenziali, anche soluzioni criticamente assunte.

La pubblicazione di un *Annuario*, che costituirà un complemento periodico del *Trattato*, garantirà il costante aggiornamento di tutti i volumi.

PIANO DELL'OPERA

- Vol. I - Il regime generale dell'invalidità e vecchiaia e superstiti
- Vol. II - Le forme speciali della tutela per l'invalidità, vecchiaia e superstiti
- Vol. III - La tutela contro la disoccupazione e la tubercolosi. Gli assegni familiari
- Vol. IV - La tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Vol. V - La tutela della salute
- Vol. VI - La previdenza sociale nell'impiego pubblico
- Vol. VII - Le procedure amministrative e giudiziarie

RACCOLTA SISTEMATICA DI GIURISPRUDENZA COMMENTATA

DIRETTA DAL PROF. MARIO ROTONDI

Il desiderio di ovviare agli inconvenienti, sempre più sentiti, di una preparazione eccessivamente, se non esclusivamente teorica, da parte dei giovani che frequentano i corsi universitari della Facoltà di giurisprudenza, ha suggerito la pubblicazione di una raccolta di decisioni giurisprudenziali – prevalentemente della Corte di Cassazione – che può in certa guisa servire da libro di esercitazione e di lettura accanto ed a complemento dei corsi teorici.

Ogni volume – che è utile anche ai pratici, specialmente in quei campi nei quali l'apporto e la elaborazione casistica della giurisprudenza è particolarmente importante – ha pertanto il carattere proprio del *case books* americani, che costituiscono nella prassi didattica dei nostri colleghi americani i libri di testo per gli studenti. Non si tratta quindi solo di una antologia di testi – (non mai di massime!) – di sentenze, ma di una esposizione sistematica nella quale il testo della sentenza (o di parte della sentenza) riferentisi alle varie questioni è disposto in ordine sistematico, con un collegamento di carattere teorico illustrativo, con riferimenti di dottrina e di giurisprudenza, analogamente a quanto si fa di solito nelle note critiche pubblicate nelle riviste di giurisprudenza.

VOLUMI PUBBLICATI:

1 - FABIANI M. - <i>Il diritto d'autore nella giurisprudenza</i> . Seconda edizione, pp. XVI-248	L.	4.800
2 - COLTRO CAMPI C. - <i>I contratti di borsa nella giurisprudenza</i> , pp. XII-640	»	8.500
3 - MARIANI F. - <i>Il concordato preventivo e l'amministrazione controllata nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-314	»	4.400
4 - PAJARDI P. - <i>La separazione personale dei coniugi nella giurisprudenza</i> , pp. XII-360	»	5.000
5 - FRAGOLA A. - <i>La cinematografia nella giurisprudenza</i> , pp. XI-363	»	5.500
6 - BUCOLO F. - <i>Il procedimento d'esecuzione nella giurisprudenza</i> , pp. XII-1014	»	13.000
7 - VISINTINI G. - <i>La responsabilità civile nella giurisprudenza</i> , pp. XVI-712	»	9.100
8 - ONDEI E. - <i>L'edilizia urbana nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-321	»	4.800
9 - BENEDICENTI M. - <i>I brevetti nella giurisprudenza</i> , pp. XII-348	»	6.000
10 - SCALINI P. - <i>Il fallimento nella giurisprudenza</i> , pp. XII-272	»	4.200
11 - MONTEL A., PROTETTI E. - <i>Possesso e azioni possessorie nella giurisprudenza</i> , pp. XVI-645	»	9.500
12 - BRUNETTI R. - <i>La patria potestà nella giurisprudenza</i> , pp. XII-457	»	7.200
13 - SCHIZZEROTTO G. - <i>L'arbitrato rituale nella giurisprudenza</i> , pp. XII-426	»	6.700
14 - COLACCI M. A. - <i>I reati fallimentari nella giurisprudenza</i> , pp. XII-336	»	5.500
15 - PROTETTI E. - <i>Il pegno nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-356	»	5.500
16 - PROTETTI E. - <i>L'ipoteca nella giurisprudenza</i> , pp. XII-544	»	9.500
17 - ONDEI E. - <i>Il matrimonio con effetti civili nella giurisprudenza</i> , pp. XII-390	»	7.200
18 - RENDA B. - <i>Le banche nella giurisprudenza</i> , pp. XII-540	»	9.500
19 - FRAGOLA A. - <i>La radiotelevisione nella giurisprudenza</i> , pp. XII-264	»	5.500
20 - CANTARANO C. - <i>Le falsità documentali nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-492	»	8.500
21 - MOROZZO DELLA ROCCA F. - <i>L'appalto nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-437	»	8.000
22 - SERPI G. - <i>Il notariato nella giurisprudenza</i> , pp. X-427	»	8.000
23 - SCHIZZEROTTO G. - <i>Interdizione e inabilitazione nella giurisprudenza</i> , pp. XII-336	»	6.400
24 - PROTETTI E., SODANO A. - <i>Offesa al pudore e all'onore sessuale nella giurisprudenza</i> , pp. XII-410	»	8.000
25 - BAGNULO R. - <i>Le acque pubbliche nella giurisprudenza</i> , pp. XII-260	»	4.700
26 - ROTONDI M. - <i>Imposte di consumo nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-256	»	5.000
27 - BRONZETTI G. - <i>Persone giuridiche e associazioni non riconosciute nella giurisprudenza</i> , pp. XII-284	»	5.300
28 - SFORZA G. - <i>La cambiale nella giurisprudenza</i> (In corso di stampa)		
29 - BORGHESE S. - <i>Furto, rapina, estorsione nella giurisprudenza</i> , pp. VIII-438	»	6.500
30 - LEVI G. - <i>La proprietà immobiliare nella giurisprudenza</i> , pp. XII-682	»	11.000
31 - AZZOLINA U. - <i>L'avvocatura nella giurisprudenza</i> , pp. XII-795	»	15.000

GIORGIO CANNELLA

SALVATORE FAZIO

CODICE DELLE LEGGI SULLA PREVIDENZA SOCIALE

Due volumi stampati su carta India, di complessive pp. C-4575,
elegantemente rilegati, con impressioni in oro e astuccio - L. 26.000

« UNA BIBLIOTECA COMPLETA AL SERVIZIO
DEL PREVIDENZIALISTA »

I due tomi contengono:

Libro I. - Le norme generali per l'autonomia della intera raccolta.

Libro II. - La tutela previdenziale per la generalità dei lavoratori subordinati.

Libro III. - La tutela previdenziale per particolari categorie di lavoratori subordinati.

Libro IV. - La tutela previdenziale per lavoratori autonomi.

Libro V. - Gli Enti di assistenza in favore di particolari categorie di lavoratori subordinati ed autonomi.

Libro VI. - Le disposizioni generali e particolari per gli Istituti di patronato e di assistenza sociale.

Libro VII. - I testi internazionali.

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO (LIBRI I E II). 1973. 16°, pp. XLVIII-1109
[V-13301] L. 8.500

BIBLIOTECA LEGISLATIVA

FONDATA DA DONATO DONATI

CODICE AMMINISTRATIVO

a cura di: † L. RAGGI, Prof. nell'Univ. di Genova - † E. GUICCIARDI,
Prof. nell'Univ. di Padova - L. MAZZAROLLI, Prof. nell'Univ.
di Padova.

Quarta edizione interamente rifatta - In 16°, pp. VIII-3097
Legato in tela con impressioni in oro L. 15.500

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO - 1973. In 16°, pp. IV-92. Rilegato con impres-
sioni in oro L. 6.000

Allo scopo di tenere sempre aggiornato il classico volume, usato oramai da varie genera-
zioni, è stata pubblicata un'Appendice contenente i testi legislativi di recente emanazione,
alcuni dei quali di notevolissimo interesse: basterà citare, fra gli altri, *la legge 27 ottobre 1971,*
n. 865, la cosiddetta riforma della casa, che altera profondamente alcuni principi tradizionali
in materia urbanistica e delle espropriazioni per pubblica utilità, *la legge di delega al Go-*
verno per la « riforma tributaria », che disciplina in modo affatto nuovo una larghissima parte
del settore delle imposte sia dirette che indirette, e la recentissima *legge istitutiva dei Tri-*
bunali Amministrativi Regionali con la quale viene assicurato, anche nel campo della Giustizia
amministrativa, il doppio grado di giurisdizione.



N. 1 - GENNAIO-FEBBRAIO 1973 - Editoriale, O. Tarquinio, *Luci ed ombre del convegno di Perugia*; Articolo, F. Forte, *La DC a Perugia: necessità di coerenza*; Saggio, M. Stefanelli, *Lotte operaie e istituzionalizzazione del conflitto*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali in Europa*; Recensioni e schede, R. Tesi: *La parabola dello sviluppo italiano*; Osservatorio.

N. 2 MARZO-APRILE 1973 - Articolo, L. Iraci, *Note sull'economia del regresso tecnico: come la cattiva tecnologia caccia la buona*; Dibattito, F. Chiaromonte, *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano* (II); Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Osservatorio.

N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1973 - Articoli, Franco Ferrarotti, *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale*; Luigi Di Vezza, *La scala mobile: intervenire, ma come?*; Dibattito, Ferdinando Chiaromonte, *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano* (III); Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.

N. 4 - LUGLIO-AGOSTO 1973 - Articolo, Alessandro Monti, *Politica monetaria e programmazione economica*; Saggio, Donald E. Cullen, *Recenti tendenze della contrattazione collettiva negli Stati Uniti*; Dibattito, Antonio Triola, *Verso un nuovo modo di utilizzare il lavoro produttivo*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.

N. 5 - SETTEMBRE-OTTOBRE 1973 - Editoriale, Osvaldo Tarquinio, *Appunti circa i contenuti della politica degli impieghi sociali*; Articoli, Paolo Belloc-M. Bordini, *Rendita e occupazione*; Melvin Seeman, *Le alienazioni urbane: alcune tesi incerte da Marx a Marcuse*; Saggio, Alessandra Nannei, *Sviluppo economico e distribuzione del reddito*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.

N. 6 - NOVEMBRE-DICEMBRE 1973 - Articolo, Leone Iraci Fedeli, *Produttività o produzione?*; Dibattito, Giuseppe Bonazzi, *Divisione del lavoro e ruoli di comando in Henri Fayol: una rilettura critica in rapporto al taylorismo*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.