

economia & lavoro

Anno VIII (nuova serie)

Luglio - Agosto 1974

N. 4

PAOLO LEON

*Mercato del lavoro, sfruttamento della
manodopera e intensità del capitale*

MARIO D'AMBROSIO

*Infortuni sul lavoro e condizioni eco-
nomico-sociali*

CARMELA D'APICE

*Il meccanismo della scala mobile: pro-
blemi teorici e pratici*

JAN ADAM

*Il sistema di incentivazione in U.R.S.S.:
il fallimento della riforma del 1965*

RELAZIONI CONTRATTUALI
IN ITALIA

RELAZIONI CONTRATTUALI
IN EUROPA

I LIBRI E LE IDEE

RECENSIONI E SCHEDE

OSSERVATORIO



economia & lavoro

bimestrale di politica sociale
e relazioni industriali

anno VIII (nuova serie)

luglio-agosto 1974

n. 4

sommario

EDITORIALE

- Paolo Leon: *Mercato del lavoro, sfruttamento della manodopera e intensità del capitale* 397

ARTICOLO

- Mario D'Ambrosio: *Infortuni sul lavoro e condizioni economico-sociali* 401

SAGGI

- Carmela D'Apice: *Il meccanismo della scala mobile: problemi teorici e pratici* 413
Jan Adam: *Il sistema di incentivazione in U.R.S.S.: il fallimento della riforma del 1965* 451

- LE RELAZIONI CONTRATTUALI IN ITALIA
(a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 467

- LE RELAZIONI CONTRATTUALI IN EUROPA
(a cura di M. Sepi) 485

I LIBRI E LE IDEE

- Paolo Serreri: *Organizzazione produttiva e questione operaia in U.R.S.S.* 493

- RECENSIONI E SCHEDE 501

- OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLE DE FOND

- Paolo Leon: *Marché du travail, exploitation de la main-d'oeuvre et intensité du capital* 397

ARTICLE

- Mario D'Ambrosio: *Accidents du travail et conditions sociaux-économiques* 401

L'article met en évidence la position arriérée de l'Italie en comparaison des autres pays européens en ce qui concerne la fréquence relative des accidents du travail et démontre qu'il y a un dualisme entre le sud et le nord de l'Italie aussi pour les accidents du travail. Les aspects sociaux-économiques plus importants — qui devraient offrir des éléments de réflexion aux responsables des administrations publiques qui doivent prévenir les accidents du travail — sont les suivants: la fréquence des accidents du travail est très élevée dans les régions où il y a de nombreux sous-employés et une précarité de travail pour les employés de petites entreprises, pour les travailleurs non qualifiés.

ESSAIS

- Carmela D'Apice: *Le mécanisme de l'échelle mobile des salaires: des problèmes théoriques et pratiques* 413

L'auteur prend l'occasion du débat en cours dans le mouvement syndical sur la nécessité d'une révision du mécanisme de l'échelle mobile des salaires et trace un tableau rétrospectif sur l'évolution de ce mécanisme et sur ses modalités de fonctionnement. En conclusion de cette analyse, l'essai aborde les termes du débat sur ce sujet, examinant en détail les hypothèses avancées par l'Institut Italien de Statistique et par les syndicats pour une réforme du mécanisme et formulant une hypothèse pour sa modification, de façon qu'il puisse effectivement suivre la dynamique des prix et défendre le pouvoir d'achat des salaires.

- Jan Adam: *Le système de facilitation en URSS: l'échec de la réforme du 1965* 451

On donna beaucoup de publicité aux réformes économiques commencées en U.R.S.S. au milieu des années 1960 quand on essaya de décentraliser le système de planification. Cet article décrit comme cette réforme avança respectant le système de facilitation de l'industrie soviétique; comme les facilitations changèrent pendant cette période, pourquoi ces changements ne provoquèrent pas les stimulations attendues à la productivité et les moyens avec lesquels les autorités cherchèrent de corriger les insuccès du système en centralisant de nouveau les décisions à prendre et en multipliant les contrôles.

RELATIONS INDUSTRIELLES

- Relations contractuelles en Italie* (par A. La Porta et D. Valcavi) 467

- Relations contractuelles en Europe* (par M. Sepi) 485

LES LIVRES ET LES IDEES

- P. Serreri: *Organisation productive et question ouvrière en U.R.S.S.* 493

- RECENSIONS ET FICHES 501

OBSERVATOIRE

summary

EDITORIAL

- Paolo Leon: *Work market, labour exploitation and capital intensity* 397

ARTICLE

- Mario D'Ambrosio: *Industrial accidents and economical and social conditions* 401

The article emphasizes the depression of Italy in comparison with the other European countries regarding the relative frequency of industrial accidents and underlines that there is a dualism between north and south Italy also for industrial accidents. The most important social and economical aspects that could give some elements of thought to the people responsible of public administrations placed over the prevention of accidents are the following: the frequency of accidents reaches considerable values in provinces where there are many under-employed and the work of dependents of little enterprises, of not qualified workers is uncertain.

ESSAYS

- Carmela D'Apice: *The structure of prices changeable index: theoretic and practical problems* 413

The writer takes the hint from the actual debate inside trade-union movement about the necessity to correct the structure of prices changeable index and traces a wide retrospective on the evolution of this mechanism and on the modalities of function. Concluding the analysis, the essay considers the dates of the debate on this subject and examines in detail the hypothesis of Italian Statistics Institute and of Trade-union for a reform of its structure; then he formulates an hypothesis to modify it so that it could effectively follow the dynamics of prices and defend the buying power of wages.

- Jan Adam: *Incentive system in the Soviet Union: the failure of 1965 reform* 451

Much publicity attended the economic reforms initiated in the Soviet Union in the mid-1960s in an attempt to decentralize the planning system. This article describes how that reform fared with respect to the incentives system in Russian industry: how incentives were changed during this period, why these changes failed to produce the expected stimulus to productivity, and the ways in which authorities have attempted to correct the failures of the system by recentralizing decision making and multiplying controls.

INDUSTRIAL RELATIONS

- Contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 467
Contractual relations in Europe (by M. Sepi) 485

BOOKS AND IDEAS

- P. Serreri: *Productive organization and workmen question in the Soviet Union* 493

- REVIEW AND NOTES 501

OBSERVATORY



Nereo Costantini:
« *Ritratto dei pittori
Nurdio Trentini*
(Premiato alla Mo-
stra del fiorino, Fi-
renze, 1967) e An-
tonio Nardi ».

Nereo Costantini:
« *Ritratto del poe-
ta-pittore Quirino
Sacchetti* ». (Pre-
miato alla Biennale
di Verona, 1957).



mercato del lavoro, sfruttamento della manodopera e intensità del capitale

È stato appena pubblicato il primo dato indicante che il boom economico, iniziato alla fine del 1972, è vicino alla fine: la produzione industriale di Maggio ha mostrato l'incremento più piccolo — rispetto al mese corrispondente dell'anno precedente — degli ultimi 6 mesi. Altri dati, più indiretti, confermano quello della produzione industriale: la riduzione del deficit della bilancia dei pagamenti in giugno, da legare ad un riflusso di capitali dall'estero ma anche ad una riduzione nell'incremento della domanda di importazioni; una riduzione nel volume delle scorte delle aziende, da legare alla stretta creditizia in atto almeno da Marzo-Aprile; un aumento degli impegni della Cassa Integrazione. Tutto ciò era atteso — forse anche per un momento anteriore all'attuale — in relazione, appunto, alla stretta creditizia messa in opera quando, già dalla fine del 1973; sia per effetto del boom sia per effetto dell'aumento dei prezzi delle materie prime (soprattutto del petrolio) la bilancia dei pagamenti aveva mostrato disavanzi crescenti e di dimensioni mai registrate in precedenza. Si è detto, in queste ultime settimane, che è ormai irrilevante l'origine del disavanzo — sia esso da attribuirsi al petrolio o alla fase di alta congiuntura — ai fini della cura necessaria al suo riequilibrio: misure creditizie e fiscali per una massiccia riduzione della domanda interna sarebbero comunque necessarie.

Non ci interessa, in questa sede, criticare analiticamente le misure di politica economica oggi in fase di adozione. Ci interessa, invece, ricercare negli andamenti della congiuntura, una prova a favore o contro le tesi che recentemente sono state avanzate sulla struttura del mercato del lavoro in Italia.

È forse presto per fare un bilancio completo — i dati sono ancora grezzi e non completi — ma vale la pena ripensare a questi temi, anche perché le forze sociali in campo, direttamente o indirettamente, a quelle tesi si rifanno per giustificare o dirigere le proprie strategie.

Sia pure semplificando largamente, secondo le tesi più plausibili, il mercato del lavoro operaio in Italia è caratterizzato da una grande e crescente rigidità (per cause risalenti sia alla domanda sia all'offerta di lavoro). Questa rigidità avrebbe costituito la maggiore strozzatura contro la quale avrebbe cozzato una ripresa economica. Non appena la domanda globale avesse accennato a crescere, il sistema industriale italiano avrebbe manifestato difficoltà ad adeguare l'offerta alla maggiore domanda — perché la mano d'opera in possesso delle caratteristiche richieste dall'industria sarebbe stata scarsa — con la conseguenza di incentivare rapidamente le importazioni; inoltre, non appena si fosse verificata la scarsità di manodopera, il costo del lavoro sarebbe cresciuto in misura più che proporzionale all'aumento della produttività, conducendo il sistema verso episodi inflazionistici, anche questi — a cambi esteri semi-fissi o, comunque, controllati — incentivanti le importazioni.

Solo superficialmente è possibile dire che le cose, durante il recente ciclo positivo dell'economia, si sono svolte in questo modo.

In realtà, l'inflazione ha preceduto — e di gran lunga — l'aumento del costo del lavoro; in parte ciò è avvenuto come conseguenza dell'inflazione internazionale; in parte, però, è derivato dalla svalutazione — attraverso la fluttuazione della lira — dell'inizio del 1973. La svalutazione avrebbe dovuto disincentivare le importazioni. Poiché ciò non è avvenuto, sembrerebbe plausibile far risalire direttamente alla rigidità dell'offerta di lavoro l'aumentata propensione ad importare. C'è però da dubitarne. L'aumento della domanda globale deriva, e i dati del 1973 lo confermano, più dall'aumento degli investimenti che dall'aumento della domanda per consumi, e in particolare più dall'aumento delle scorte che dall'aumento degli investimenti fissi (anche se l'aumento di questi è stato molto considerevole). Investimenti e scorte dipendono dal-

l'estero in misura maggiore del consumo. L'aumento della propensione ad importare deriva, dunque, dal maggior aumento del settore degli investimenti. Si potrebbe dire che questo settore presenta, a sua volta, una maggiore propensione ad importare in quanto vi si presenta in grado maggiore la rigidità della manodopera. Ma, a parte che una maggiore propensione ad importare del settore degli investimenti è abbastanza comune nei paesi industrializzati, si potrebbe anche dire che la particolare insufficienza del settore ad adeguarsi alla domanda, può essere derivata dalla scarsa accumulazione che si è avuta negli anni precedenti.

Questa seconda possibilità non è meno verosimile della prima. Nel 1973, l'occupazione industriale è aumentata del 3,3%, gli investimenti fissi lordi delle attività industriali sono aumentati del 17%; il prodotto lordo delle stesse attività dell'8% (ambidue a prezzi costanti). Ciò mostra chiaramente che se la produttività è aumentata, l'intensità di capitale è aumentata più del doppio. Nei due anni precedenti, ad un pari o addirittura maggiore aumento della produttività aveva corrisposto una stasi degli investimenti e, perciò, soltanto un lieve incremento dell'intensità di capitale. Sarebbe, dunque, che la svalutazione abbia aumentato i margini di profitto delle imprese, permettendo loro di investire di più, allo scopo di, o comunque giungendo a, sostituire manodopera e provocando un forte aumento della propensione ad importare. In tutto ciò la rigidità della manodopera non sembra giocare un ruolo importante: al contrario, se nella fase di recessione la produttività aumenta più dell'intensità di capitale (e l'investimento è costante, se ne dovrebbe dedurre che tutto l'incremento del reddito è dovuto ad un maggior sfruttamento (in valore) della manodopera, dunque ad una minore rigidità — almeno all'interno della fabbrica.

In realtà, è proprio questo ragionamento che finisce per rafforzare — sia pure per vie meno dirette — le tesi prevalenti sul mercato del lavoro. Infatti, è proprio il maggior sfruttamento della manodopera nella fase bassa del ciclo, che conduce le imprese a restringere le caratteristiche domandate alla manodopera, a causare l'aumento della rigidità — sia in fabbrica sia sul mercato — e, infine, ad aumentare in misura molto più forte l'intensità di capitale

nella fase alta del ciclo (da cui si genera, poi, la crisi di bilancia dei pagamenti).

La crisi dell'energia ha reso piú complesso il problema di politica economica di breve periodo; ma le origini di questo problema restano nella struttura, non nella congiuntura.

PAOLO LEON



infortuni sul lavoro e condizioni economico-sociali

Le condizioni sia ambientali che organizzative in cui vivono buona parte dei lavoratori italiani lasciano spesso a desiderare e generalmente non migliorano; questo è quanto emerge dalle statistiche ufficiali e dalle più attendibili analisi aziendali.

Dal 1960 al 1972 il numero di infortuni sul lavoro e malattie professionali nell'industria italiana è passato da 1.057 migliaia a 1.336 migliaia; nel medesimo periodo i casi mortali per infortuni e malattie professionali nell'industria sono diminuiti di poco, passando da 2.799 a 2.597. La diminuzione è forse solo apparente ove si consideri la grave arretratezza e limitatezza delle normative sulle malattie professionali, rimasta ferma all'epoca del cavallo e del tutto inadeguata all'attuale era del jet.

Se si considera che i casi mortali per infortuni e malattie professionali in agricoltura nello stesso periodo sono passati da 1.249 a circa 1.000, malgrado la forte diminuzione di occupati, si può affermare che, purtroppo, negli ultimi dodici anni il livello di sicurezza sul lavoro nel nostro Paese non mostra chiare tendenze al miglioramento.

I danni economici (esclusi ovviamente quelli « umani » non valutabili in moneta) che la comunità nazionale subisce per gli infortuni sul lavoro nell'industria (giornate perdute più spese mutualistiche e pensionistiche), si possono stimare intorno al 2,5% circa del reddito nazionale lordo, cioè 1.700 miliardi di lire circa nel 1972 e 2.000 miliardi nel 1973; somme sufficienti ad avviare ed in alcuni casi a completare alcune grandi riforme che il Paese attende da anni (sanitaria, scolastica e carceraria).

Il numero di ore perdute nell'industria per i soli infortuni sul lavoro (escluse le malattie professionali) nel quadriennio 1967-1970 sono state *una volta e mezza* quelle perdute per scioperi (anche se

le prime non hanno sollevato neppure la decima parte del coro di proteste che si è soliti udire riguardo le seconde). E tale differenza di comportamento è comprensibile se si considera che i danni economici derivanti dagli scioperi sono subiti dalle aziende, mentre quelli economici e soprattutto quelli « umani » dovuti agli infortuni sul lavoro ricadono sulla collettività nazionale e pertanto possono essere tranquillamente ignorati; da aggiungere inoltre che l'applicazione puntuale e rigorosa delle norme di prevenzione vigenti comporterebbe per le imprese un aggravio dei costi di produzione (e quindi una riduzione degli utili), mentre la elusione totale o parziale delle stesse norme comporta risparmi certi per l'azienda e danni altrettanto certi per lavoratori e collettività.

In confronto agli altri paesi europei l'Italia occupa sempre il primo posto per la frequenza degli infortuni rispetto agli occupati sia per quanto riguarda l'industria nel suo complesso, sia per quanto riguarda i singoli settori per cui è possibile confrontare i dati statistici (come l'edilizia, la mineraria, la metalmeccanica e la siderurgia).

Ciò che aggrava ancor più la posizione dell'Italia rispetto agli altri paesi europei è la quasi stazionarietà degli indici di infortunio per occupato che si rileva per il nostro Paese negli ultimi sei anni laddove nelle altre nazioni si registrano miglioramenti in qualche caso anche molto rilevanti. La diagnosi essendo già stata fatta da più parti, non rimane qui altro che rilevare l'aggravamento della « malattia » nonostante le numerose grida di allarme periodicamente lanciate da sindacati, partiti, stampa ed associazioni sociali.

Quali sono quindi le soluzioni da ricercare a questo problema? In presenza di gravi carenze dell'intervento pubblico, i sindacati hanno cercato di svolgere, a mezzo dei « comitati aziendali della salute » l'azione preventiva di miglioramenti delle condizioni ambientali e di lavoro.

L'azione dei sindacati si è svolta secondo due linee di azione: una di natura più espressamente garantista (istituzione delle commissioni operaie, scelta del medico di fabbrica, acquisizione del diritto di indagine, libretto di rischio sanitario, registri ambientali e biostatici) ed un'altra (pause di riposo, riduzione dell'orario di

lavoro, abolizione dei cottimj e regolamentazione degli appalti) che tende ad incidere sulle modalità concrete della prestazione di lavoro.

Occorre però dire che questa azione sindacale, pur encomiabile e fruttuosa, ha avuto due grossi limiti: essa si è sviluppata principalmente in talune grandi aziende, lasciando scoperte le rimanenti e non è riuscita ad incidere significativamente sul complesso sistema pubblico (e privato) di regolamentazione della materia.

È opportuno aggiungere che l'azione sindacale cerca di incidere sul miglioramento delle condizioni ambientali delle singole aziende prescindendo dalle condizioni economiche e sociali generali dell'area geografica in cui l'azienda opera e che tale azione è più sviluppata nelle regioni industrializzate nel Nord rispetto alle regioni depresse del Mezzogiorno.

L'andamento degli infortuni sul lavoro, invece, come si vedrà meglio in seguito, sembra essere notevolmente influenzato dalle condizioni economiche e sociali generali dell'ambiente in cui vive il lavoratore, oltre che, si intenda, dal settore in cui opera e dall'ambiente di lavoro nella sua concezione più ampia, che tenga conto cioè delle attrezzature esistenti, dell'applicazione delle norme di prevenzione, dei tempi e dei ritmi di lavoro.

Tali risultati porrebbero chiaramente in secondo piano l'approccio di studio sulla dinamica degli infortuni basati sulle caratteristiche individuali cioè di quella che è definita la teoria delle « predisposizioni individuali » derivante dalla psicologia applicata, dalla psicosomatica e psicoanalisi.

Tali fattori possono avere qualche importanza a parità di condizioni di lavoro — e come condizioni di lavoro si intendono globalmente sia quelle economiche e sociali generali che quelle più strettamente ambientali del posto di lavoro: ossia in condizioni « *coeteris paribus* » di ambiente di lavoro è possibile stabilire se talune variabili anagrafiche (sesso, età), professionali (esperienza, qualificazione, istruzione) e psicofisiologiche (efficienza intellettuale, ecc.) possono influire in misura più o meno grande sulla frequenza relativa degli infortuni.

Le differenze regionali e settoriali negli infortuni sul lavoro.

Una recente ricerca condotta dell'I.S.R.I.¹ ha analizzato il problema degli infortuni in Italia nel tempo nelle sue risultanze (morte, invalidità temporanea e invalidità permanente) e nelle sue componenti spaziali (regioni) e settoriali (tipo di industria). Le principali finalità della ricerca erano inoltre quelle di confrontare l'indice di frequenza degli infortuni con alcuni fattori economici e sociali che si riteneva potessero influenzarne in misura più o meno grande l'andamento.

L'analisi regionale dell'andamento degli indici di frequenza degli infortuni ha messo in luce aspetti particolarmente significativi.

Per ciascun settore i livelli degli indici di infortunio più elevati sono quasi sempre riscontrabili nelle regioni meridionali e insulari; è pertanto lecito affermare che anche per gli infortuni sul lavoro esiste lo stesso dualismo Nord-Sud che si riscontra in tanti altri campi economici e sociali.

Nel 1970 la gerarchia dei settori in ordine decrescente degli indici di frequenza è pressoché uguale in tutte le regioni; i settori che sono sempre ai primi posti sono l'edilizia (al primo posto in nove regioni, al secondo in otto regioni ed al terzo in due regioni) seguita dalla metalmeccanica, dalla mineraria e dal legno, mentre sono sempre agli ultimi posti le industrie tessili e dell'abbigliamento, le industrie varie e l'elettricità, gas e acqua; nei posti centrali sono invece sempre i rimanenti settori (agricolo-alimentare, chimica, trasporti e depositi).

Ciò conferma l'importanza che la componente settoriale ha nella determinazione degli infortuni, ossia alcuni settori per motivi organizzativi, tecnologici e strutturali presentano un valore maggiore di altri degli indici di frequenza degli infortuni in tutte le regioni italiane.

Esistono a livello di settore delle relazioni molto strette fra i dati regionali del triennio 1960-62 e quelli del triennio 1968-70. Ciò significa che le gerarchie regionali tendono, in ciascun settore,

¹ I.S.R.I., *Gli infortuni sul lavoro: analisi settoriale e regionale del fenomeno, confronti internazionali, individuazione delle cause e proposte di intervento*, Roma, 1974.

a restare pressoché inalterate nel tempo: le regioni che registravano indici di frequenza dell'infortunio più bassi della media nazionale nel 1960-62, anche nel 1968-70 si collocavano al disotto del valore medio e le regioni che avevano indici di infortunio superiori alla media nel 1960-62, anche nel 1968-70 si collocavano a livello elevato.²

Questo risultato confermerebbe quindi l'ipotesi che il livello dell'indice di frequenza di infortunio di un settore produttivo dipende dalle condizioni economiche e sociali dell'area geografica in cui il settore produttivo opera.

Tenendo conto quindi di quanto affermato precedentemente (livello di infortuni dipendente da tipo di settore produttivo) si può sostenere che il livello degli indici di infortunio sembra dipendere sia dal settore produttivo che dalle condizioni generali del territorio in cui il settore opera.

Condizioni economico sociali che influenzano gli infortuni sul lavoro.

La concezione più recente di infortunio pone fine alla ipotesi individualistica e chiude il discorso della predisposizione affermando invece sempre più una concezione di sicurezza e di salute non solo nella fabbrica, ma nell'ambiente sociale in generale.

Per quanto riguarda l'infortunio è ormai convinzione comune che abbia come causa fra loro legate dialetticamente l'atteggiamento individuale dell'infortunato e le condizioni oggettive nelle quali opera. Le condizioni oggettive non sono solo puramente tecniche o tecnologiche ma anche quelle ambientali, organizzative, economiche e sociali del contesto in cui vive il lavoratore.

Alla luce di queste considerazioni sono state formulate alcune ipotesi che legano l'andamento degli infortuni (assunti come variabile dipendente) e quello di alcuni fattori (variabili indipendenti) quali la dimensione aziendale, la disoccupazione e la sot-

² Il coefficiente di correlazione lineare (r) fra gli indici di frequenza degli infortuni del 1960-62 e quelli del 1968-70 è stato per l'insieme dell'industria di 0,82 (significatività a livello dell'1%). Per gli altri settori presi singolarmente il livello di significatività varia dall'1% al 5%.

occupazione, lo sviluppo della occupazione, la qualificazione professionale e le condizioni di lavoro.

Fra i più rilevanti risultati della ricerca i seguenti sono quelli che meritano la maggiore considerazione.

L'incidenza degli infortuni tende a diminuire con l'aumentare della dimensione delle imprese; ciò sembra valido certamente a livello di tutta l'industria ed anche per molti settori.³ Risparmiare sui costi della prevenzione degli infortuni è una forma di maggiore redditività dell'impresa. Come si è visto le imprese di minore dimensione — costrette in genere a contenere i costi di produzione per tentare di opporsi all'oligopolio delle grandi imprese — presentano indici di infortunio più elevati. Appare evidente quindi che le imprese minori nel tentativo di limitare al massimo costi produttivi riducano sensibilmente le spese di prevenzione che fanno parte dei costi di produzione.

Condizionamenti di natura diversa della redditività aziendale agiscono inoltre sull'impresa, come ad esempio le condizioni generali di occupazione dell'area geografica in cui opera.⁴

Se l'azienda opera in area geografica in cui esiste una situazione di piena occupazione si possono in genere riscontrare due fattori che condizionano notevolmente la politica aziendale in tema di prevenzione degli infortuni:

- 1) la maggior presenza e forza contrattuale dei Sindacati;
- 2) la concorrenza fra le imprese nella ricerca di manodopera qualificata.

Entrambi questi fattori agiscono notevolmente e nello stesso senso nell'azione di prevenzione degli infortuni, come è dimostrato ad esempio dal fatto che le Regioni italiane più industrializzate

³ Ciò è confermato anche da altri dati quali ad esempio quello delle rilevazioni dell'assenteismo, da cui risulta che le ore per dipendente perdute per infortunio e malattia professionale sono nel 1972 pari a 23 negli stabilimenti con meno di 50 dipendenti; 27,5 in quelli con 51-250 dipendenti; 24,4 in quelli da 251-500; 18,13 in quelli da 501-1000 e 15,9 in quelli con oltre 1000 dipendenti. Cfr. M. Pagani, *Il concetto e la misura dell'assenteismo dal lavoro*, in « Rassegna di Statistiche del Lavoro », supplemento II, 1973.

⁴ A questo proposito cfr. A. Saba, *I costi umani dello sviluppo industriale: struttura produttiva e infortuni sul lavoro*, Edizioni dell'Ateneo, Roma, 1971.

e con minore tasso di disoccupazione presentano più bassi indici di infortunio.

Infatti i sindacati con le loro strutture aziendali agiscono con maggiore incisività nel richiedere l'applicazione delle norme di legge antinfortunistiche e le imprese — sia per non perdere la propria manodopera sia per rendere più agevole l'azione di assunzione di nuove maestranze — cercano di migliorare non solo le condizioni oggettive di lavoro, ma anche l'immagine che dell'impresa si ha nel contesto sociale in cui opera.

Per verificare sperimentalmente tale ipotesi si è analizzata la relazione a livello di Regione fra indici di infortunio sul lavoro nell'industria e livello della occupazione.

Il livello di occupazione regionale è stato misurato come rapporto fra occupati precari e occupati stabili nel 1971. Quando tale rapporto è molto basso si può pensare che si realizzano le condizioni di piena occupazione nella Regione.

Per determinare la numerosità dei lavoratori precari in ogni regione nei settori extra-agricoli è stato utilizzato il metodo di stima usato da Sylos Labini e Tiriticco per la Sicilia.⁵ Tale metodo ha come base il confronto fra il censimento della popolazione e il censimento dell'industria e del commercio e sfrutta il diverso procedimento usato nei due casi. Infatti il censimento della popolazione viene computato partendo dai luoghi di abitazione e registrando tutta la popolazione residente, mentre il censimento industriale e commerciale si basa sui luoghi di lavoro e punta a censire tutti gli addetti alle diverse attività industriali e commerciali.

Si arriva così ad una importante conclusione: gli occupati precari che lavorano senza regolare contratto o in condizioni di precarietà di reddito non compariranno in generale nel censimento dell'industria e del commercio, mentre compariranno nel censimento della popolazione.

Per ogni attività svolta la rilevazione del censimento della popolazione è più alta della rilevazione del censimento industriale e

⁵ Cfr. Autori Vari, *Problemi dell'economia siciliana*. Inchiesta diretta dal prof. P. Sylos Labini, Milano, 1966, ed il saggio in essa contenuto di M. C. Tiriticco, *Occupazione e salari nell'agricoltura e nell'industria*.

commerciale. La differenza è un chiaro indice della occupazione precaria nel settore. Questa è la regola generale del metodo usato.

Le relazioni analitiche impostate hanno confermato che al crescere delle quote di disoccupazione e di sottoccupazione regionale gli indici di frequenza degli infortuni aumentano.⁶ Si è rilevato inoltre che all'aumentare della quota percentuale dei precari rispetto agli occupati stabili l'indice di infortunio cresce moltissimo per gli infortuni mortali, un po' meno per gli infortuni con invalidità permanente ed ancora meno per quelli con invalidità temporanea. Ossia, allontanandosi dalle condizioni di piena occupazione aumenta la pericolosità sia per un maggiore indice di frequenza di infortuni in generale sia per la gravità degli infortuni stessi.

Questo fatto fa pensare che nelle Regioni a bassa occupazione le imprese trascurino notevolmente la applicazione delle norme di prevenzione degli infortuni soprattutto quelle che comportano l'acquisto di attrezzature e dispositivi più costosi la cui mancanza può essere causa di infortuni più gravi (morte ed invalidità permanente).

L'incremento di occupazione e di produttività e gli infortuni sul lavoro.

Dalla ricerca dell'ISRI è inoltre risultato che un altro fattore che sembra influire sull'indice di frequenza degli infortuni è l'aumento di occupazione settoriale, mentre sembrano essere influenti gli aumenti di produttività del lavoro.

Come si può rilevare dalla tabella A fra il 1960 ed il 1970

⁶ Definiti I_t , I_p e I_m rispettivamente gli indici di infortunio temporaneo, permanente e mortale e con P la percentuale di precari rispetto agli occupati stabili si sono avute le relazioni lineari seguenti:

- per gli infortuni temporanei
 $I_t = 1.526 + 5,25 P$ ($r = 0,62$)
- per gli infortuni permanenti
 $I_p = 38,8 + 0,29 P$ ($r = 0,59$)
- per gli infortuni mortali
 $I_m = 1,6 + 0,035 P$ ($r = 0,81$)

si è avuto aumento degli indici di frequenza degli infortuni nei grandi gruppi che nello stesso periodo avevano visto aumentare più massicciamente l'occupazione (oltre il 20%) nonostante che in questi settori gli aumenti di produttività siano stati inferiori a quelli registrati in taluni altri settori ad occupazione stazionaria o decrescente che hanno visto diminuire la frequenza dell'indice di infortunio.

Tabella A - VARIAZIONI DI PRODUTTIVITÀ, OCCUPAZIONE
E INDICI DI FREQUENZA DEGLI INFORTUNI FRA IL 1960 ED IL 1970
IN ALCUNI GRANDI GRUPPI INAIL

Grande gruppo INAIL	Variazioni di produttività (1) %	Variazioni di occupazione (1) %	Variazione indice infortuni (2) %
Agricolo-alimentare	+ 102,9	— 1,25	— 39,3
Chimica	+ 87,1	+ 27,9	+ 28,5
Edilizia	+ 30,0	+ 10,9	— 16,7
Legno	+ 76,2	+ 1,9	— 16,6
Metalmeccaniche	+ 66,8	+ 31,9	+ 14,7
Mineraria	+ 76,7	— 0,02	— 14,4
Tessili e Vestiario	+ 96,1	— 7,5	+ 1,1

Fonti: (1) Elaborazioni ISRI su dati ISTAT.
(2) Elaborazioni ISRI su dati INAIL.

L'eccessiva aggregazione dei dati non consente di individuare con una certa attendibilità le eventuali cause di interrelazione tra l'aumento di occupazione e l'aumento degli indici di infortunio. Non si è però molto lontani dal vero se si afferma che tali cause devono essere ricercate contemporaneamente in un ritardo dell'azione preventiva degli organi di vigilanza (ENPI e Ministero del Lavoro) nelle aziende di nuova istituzione e nel ritardo con cui le nuove imprese affrontano il problema della prevenzione degli infortuni rispetto al momento di inizio della attività.

Questa seconda causa è probabilmente riscontrabile anche nel caso di ampliamento dei reparti produttivi delle imprese esistenti.

La qualificazione professionale e gli infortuni sul lavoro.

Anche il livello di qualificazione professionale sembra influire notevolmente sull'indice di frequenza degli infortuni come è confermato da numerose ricerche condotte all'estero a livello aziendale.⁷

Dai dati nazionali disponibili è possibile rilevare che per le qualifiche professionali più basse (manovali comuni, manovali specializzati) la frequenza di infortuni è più elevata di quella relativa alle qualifiche più elevate (operai qualificati e specializzati), come conferma la tab. B che mette in rapporto per ciascuna qualifica professionale la percentuale di operai infortunati temporaneamente e quella degli operai occupati nel 1967 nel totale dell'industria ed in tre grandi gruppi INAIL (edilizia, legno, « elettricità, gas ed acqua »).

Come si può osservare tale rapporto raggiunge i valori massimi per il personale a più bassa qualificazione professionale e decresce con l'aumento della capacità professionale.

In particolare l'edilizia registra per detto rapporto per i manovali comuni il valore di 1,73; tale livello conferma lo stato di arretratezza di questo settore non solo sul piano della prevenzione degli infortuni, ma anche su quello della formazione professionale delle nuove maestranze. Fino a quando l'edilizia continuerà a reclutare le nuove maestranze fra ex agricoltori senza alcuna esperienza lavorativa specifica né formazione professionale sulle tecniche anche più elementari di lavorazione del settore i danni che si avranno sul piano infortunistico saranno sempre molto elevati.

Per quanto si riferisce all'edilizia è stata inoltre registrata una più elevata frequenza degli indici di infortunio nelle qualifiche professionali più basse per gli operai dell'Italia meridionale ed insulare rispetto al resto del Paese.

In quelle stesse Regioni, in cui, come si è visto, è più elevata la quota relativa di occupati precari, si registrano per le qualifiche professionali che si ottengono o con la prima immissione al la-

⁷ Per un'ampia bibliografia sull'argomento confrontare C. Pistaceci e G. Santino, *La sicurezza nel lavoro*, Etas Kompass, 1973.

voro o con continuità, quando perdura la condizione di precarietà del lavoro, la maggiore quota percentuale di infortuni.

Tabella B - RAPPORTO PER QUALIFICHE PROFESSIONALI FRA LA PERCENTUALE DI OPERAI INFORTUNATI TEMPORANEI E LA PERCENTUALE DI OPERAI OCCUPATI NEL TOTALE INDUSTRIA ED IN ALCUNI GRANDI GRUPPI INAIL NEL '67

Qualifica professionale	Legno	Edilizia	Elettricità, gas, acqua	Totale industria
Manovale comune	1,73	1,15	1,16	1,43
Manovale specializzato ed operaio comune	1,13	1,26	1,00	1,04
Operaio qualificato	0,96	1,13	1,00	0,97
Operaio specializzato	0,65	0,64	0,78	0,64

Fonte: Elaborazioni ISRI su dati INAIL e Ministero del Lavoro.

Necessità di una azione selettiva, settoriale e territoriale di controllo e prevenzione.

Alla luce dei risultati della ricerca, è possibile formulare alcune proposte di intervento immediato per cercare di contenere il grave problema degli infortuni sul lavoro.

L'azione di prevenzione e di controllo dovrebbe svilupparsi secondo criteri prioritari in direzione di settori ed aree a più elevati indici di frequenza. Andrebbero cioè sottoposti ad un più stretto ed assiduo controllo da parte degli organi competenti (ENPI ed Ispettorati del Ministero del Lavoro) i settori che presentano più elevati indici di frequenza degli infortuni, mortali e non mortali (edilizia, mineraria, metalmeccaniche, legno) e le imprese di piccole e medie dimensioni che sfuggono a qualsiasi azione di prevenzione (sia quella diretta degli Enti pubblici, sia quella indiretta dei sindacati dei lavoratori); inoltre l'azione di prevenzione dovrebbe essere rafforzata in quelle regioni in cui le croniche condizioni di disoccupazione e di sottoccupazione rendono più difficile l'intervento delle organizzazioni sindacali, sia per la polverizzazione delle imprese sia per obiettive difficoltà di inserire

nelle piattaforme rivendicative anche la richiesta di miglioramenti dell'ambiente di lavoro.

Particolare attenzione dovrebbe essere inoltre posta dagli organi competenti per la prevenzione degli infortuni nelle località in cui si verificano aumenti di occupazione dovuti soprattutto a nuovi investimenti specie se gli insediamenti comportano forti spostamenti di mano d'opera dall'agricoltura all'industria (si ricordino gli elevati indici di frequenza riscontrati nell'avvio di alcuni grandi complessi industriali di base localizzati nel Mezzogiorno).

Particolare attenzione andrebbe accordata alle esigenze di formazione professionale specifica soprattutto in direzione di quei lavoratori che sono alla loro prima esperienza lavorativa o provengono da settori non industriali.

Per realizzare tali programmi di intervento è evidente che occorrerà apportare adeguate modifiche tecniche, amministrative e legislative a tutta la materia relativa al controllo ed alla prevenzione degli infortuni.

Lo studio di tali modifiche prescinde dagli obiettivi di questa ricerca. Ci si limita perciò ad indicare alcune azioni ormai indifferibili nel tempo:

- definizione di una diversa funzione dell'ENPI, in direzione di una più cogente ed ampia area di intervento diretto nel settore;
- potenziamento degli organici per la prevenzione degli infortuni (sia dell'ENPI, che degli Ispettorati provinciali del Ministero del Lavoro);
- revisione della legislazione per quanto concerne le pene e le ammende ai responsabili di trascuratezze che possono provocare infortuni sul lavoro;
- accentuazione del ruolo dei sindacati dei lavoratori nelle azioni di affiancamento (denuncia, tutela e controllo) delle organizzazioni pubbliche preposte al settore.



saggi

il meccanismo della scala mobile dei salari: problemi teorici e pratici*

INTRODUZIONE

Il sensibile aumento dei prezzi che si sta verificando nella maggior parte dei paesi capitalistici e che sembra essere una caratteristica del momento storico che questo modo di produzione sta attraversando attualmente ha fornito lo spunto ad un ampio dibattito sull'introduzione e sulla conservazione (in quei paesi in cui già esista) di un meccanismo di adeguamento automatico dei salari alle variazioni dei prezzi, adeguamento che perseguirebbe il fine di salvaguardare il potere d'acquisto delle classi lavoratrici e quindi il livello di vita da queste conquistato con le precedenti contrattazioni sindacali.

In alcune recenti trattative aziendali (Italsider, Kodak), si è chiesto ed ottenuto la parificazione del punto di contingenza ai valori delle categorie più elevate. Accanto a queste iniziative articolate alcuni interventi a livello confederale mirano a sottolineare la necessità di rivedere gli accordi sul meccanismo della scala mobile e di adeguarlo alla situazione attuale caratterizzata da una impetuosa ondata inflazionistica.

Le posizioni delle Confederazioni in merito a tale revisione sono però profondamente diverse a testimonianza delle difficoltà che si incontrano nella elaborazione di una analisi accurata ed approfondita del problema stesso.

La politica attualmente seguita a livello interconfederale scatu-

* Pur non condividendo alcune tesi dell'autore, riteniamo di pubblicare l'articolo di Carmela D'Apice per l'interesse che esso riveste, in particolare per la ricostruzione storica del meccanismo in oggetto, e per il contributo che offre all'attuale dibattito in corso sulla natura e la funzionalità della scala mobile così come essa è stata attuata in Italia.

risce dall'incontro tra due linee diverse: quella che ritiene necessario un adeguamento del meccanismo della scala mobile (C.I.S.L. e U.I.L.) e quella che lo ritiene superfluo e contraddittorio con la linea globale perseguita negli ultimi anni dal sindacato (C.G.I.L.).

La linea emersa da questi due indirizzi è ben riassunta dalla posizione espressa da Lama al recente Consiglio Generale della CGIL tenutosi nei giorni 23-25 gennaio 1974: « il movimento sindacale deve articolare la propria iniziativa a livello di fabbrica e di categoria per difendere il potere di acquisto dei lavoratori recuperando le perdite che l'aumento dei prezzi ci fa subire ».

Nella realtà concreta tali iniziative più che a recuperare il potere d'acquisto perduto (come sembrerebbe emergere dalla relazione di Lama) si limitano a perequare i valori del punto di contingenza alle categorie più elevate, con un recupero solo parziale del potere d'acquisto eroso dal processo inflazionistico.

In contrasto con « l'indifferenza » della CGIL sul problema della scala mobile, « indifferenza » che deriva dalla incognita insita in una contrattazione sindacale generale su questo punto, la CISL sta prendendo sempre più frequentemente posizione a favore di una lotta sindacale aspra per migliorare il meccanismo della scala mobile con una contrattazione a livello interconfederale.

Macario, segretario aggiunto della CISL, in una recente intervista ha preannunciato scioperi regionali per il periodo immediatamente seguente al referendum a sostegno della lotta per la revisione della contingenza. La sua proposta è attualmente limitata alla unificazione del punto di contingenza a L. 1000 mensili.¹

Tale proposta riuscirebbe effettivamente a salvaguardare il potere d'acquisto dei salari solo nel caso in cui non fosse modificata la base utilizzata fino ad ora (maggio-giugno 1956 = 100) per il calcolo dell'aumento del costo della vita. Mille lire (pari a L. 38,46

¹ Questo significa che ogni punto di contingenza risulterebbe di L. 1.000 a prescindere dal parametro e dalla categoria. La categoria che percepisce di meno attualmente è la 5ª con L. 372. Anche per l'operaio di 1ª vi sarebbe un sensibile aumento rispetto alle 491 lire attuali.

La proposta di Macario a dire il vero soffre di un notevole grado di ambiguità nel momento in cui viene avanzata, come è sempre accaduto per il passato, come *strumento di pace sociale*. Vedi « Messaggero » del 18 aprile 1974.

giornaliere per ogni variazione del punto di contingenza) rappresentano infatti approssimativamente lo 0,5% della retribuzione media di fatto operaia attuale.²

Per questo valore del punto, unificato ma non rivalutato, se fosse azzerata la base per il conteggio del costo della vita al 1974, ad un aumento dell'1% del costo della vita corrisponderebbe soltanto un aumento dello 0,5% del salario con una sensibile perdita in termini reali da parte della classe operaia. Nel caso in cui la base fosse azzerata quindi, solo un valore del punto pari a L. 2000 mensili sarebbe adeguato a mantenere inalterato il potere d'acquisto del salario.

Anche la UIL si trova su posizioni del tutto simili a quelle della CISL, e anzi si deve ad un suo rappresentante (Ravenna, segretario confederale della UIL) se nel documento finale della riunione del Direttivo della Federazione CGIL-CISL-UIL del 12-13 febbraio 1974 è stato dato mandato alla segreteria di studiare il problema della unificazione del valore del punto.

In quella sede Boni per la CGIL ribadiva l'opposizione della sua confederazione a prendere in considerazione il problema della contingenza. Prima di affrontare l'argomento che è oggetto di questo studio, ci sembra opportuno soffermarci brevemente sulla posizione della CGIL per porne in rilievo i limiti intrinseci, limiti che sono stati ben evidenziati sulla stessa rivista della CGIL già nel lontano 1963.³

I rappresentanti della CGIL affermano di non voler sottoporre a trattativa il problema della contingenza perché non vogliono aumenti generalizzati dei salari.⁴ Essi preferiscono agire sul controllo dei prezzi, per la salvaguardia di quelle categorie come i pensionati e i disoccupati che sono maggiormente danneggiate dal processo inflazionistico in corso, oltre che sollecitare il governo e le

² Questo nell'ipotesi che il salario medio di fatto nell'industria si aggiri tra le 180.000 e le 200.000 L. mensili.

³ B. Roscani e A. Tatò, *Discutendo di sindacato, prezzi, salario e produttività*, « Rassegna Sindacale », Quaderno n. 1, 1963.

⁴ « Noi abbiamo deciso di non aprire una vertenza generale sui salari, e non riteniamo, almeno non riteniamo ancora, che sia giunto il momento di cambiare questa politica ». « Relazione Lama », Consiglio Generale CGIL, gennaio 1974.

imprese ad attuare quegli investimenti che possono mettere in moto un processo di sviluppo nel Mezzogiorno. « Un sindacato che sposta il suo epicentro dalla lotta per il salario a quelle per cercare di ottenere una diminuzione del livello medio dei prezzi » si leggeva anni orsono su *Rassegna Sindacale*, « viene ad essere un sindacato che, mentre cambia il fronte principale del suo attacco, mentre cioè devia e sposta la pressione dei lavoratori dalla classe padronale per orientarla verso i pubblici poteri, viene a perdere anche la forza fondamentale, il punto di riferimento più sicuro e quella base di potere che gli consentirebbero di agire positivamente anche nei confronti del governo e dello stato. In tal modo il padronato non solo ottiene di allontanare da sé la spinta del sindacato, (...) ma può farlo divenire persino un suo obiettivo alleato per esigere certe misure di politica economica che sono misure che di necessità finiscono col servire al consolidamento delle posizioni e degli interessi della classe padronale ».⁵

Non si vuole qui ovviamente affermare che il sindacato debba limitarsi a lottare per spuntare un maggior salario. Le iniziative sindacali degli ultimi anni, miranti a migliorare le condizioni oggettive di vendita della forza-lavoro (contro la nocività dell'ambiente di lavoro, contro l'eccessivo sfruttamento, per una maggior istruzione dei lavoratori, per la diminuzione dei differenziali salariali, per la democratizzazione della vita sociale in fabbrica) che sono elementi integranti dello scambio della forza-lavoro stessa, confermano che la lotta per il salario assume piena efficacia solo nel momento in cui tutti gli elementi dello scambio e non soltanto il prezzo vengono posti in discussione.

E non si vuole nemmeno affermare che il sindacato non debba portare avanti la lotta contro l'inflazione e per gli investimenti nelle zone sottosviluppate. Qui si vuole solo ribadire, in perfetta coerenza con la posizione sindacale espressa nel 1963, che non si deve *abdicare* all'obiettivo prioritario in cambio di questi obiettivi alternativi pena il fallimento su tutta la linea. Rinunciare ad « una vertenza sui salari » in un periodo di inflazione galoppante significa rinunciare a mettere in movimento quella forza che *sola* può dare

⁵ Roscani e Tatò, cit., p. 3.

ai sindacati il potere di imporre (e non di trattare) al governo le riforme necessarie.

Le conclusioni che trarremo dal nostro lavoro dimostrano che è fundamentalmente errato considerare la scala mobile come un elemento inflazionistico⁶ e rinunciare ad un suo adeguamento che la renda capace di agganciare il salario agli aumenti dei prezzi in modo da salvaguardarne il potere d'acquisto.

Il meccanismo della scala mobile, se funziona efficacemente, riesce soltanto a far sì che la divisione del reddito tra salari e profitti non si modifichi a vantaggio del padronato in seguito ad un aumento generalizzato dei prezzi.

Se ci si rifiuta coerentemente di accettare la politica dei redditi perché lesiva degli interessi della classe operaia in quanto mira a conservare un rapporto costante tra salari e profitti anche in presenza di una produttività crescente, la scala mobile, che opera ad un livello precedente e che conserva inalterate le posizioni conquistate precedentemente, deve a nostro avviso trovare spazio nella strategia complessiva del sindacato.

D'altra parte l'attualità del dibattito sulla scala mobile è sensibilmente accresciuta da un fenomeno economico relativamente nuovo che ha interessato alcuni paesi nel corso dell'ultimo quinquennio. La « stag-flation » infatti, in quanto è caratterizzata dal coesistere di una situazione di recessione e di un generale impetuoso aumento dei prezzi, impedisce ai sindacati di avanzare rivendicazioni di aumenti salariali che riescano a bilanciare la perdita reale subita dai lavoratori salariati. Il verificarsi di una situazione di ristagno tende infatti a sottrarre potere contrattuale alla classe

⁶ Che il meccanismo della scala mobile non sia di per sé un elemento inflazionistico emerge anche dallo studio più accurato finora svolto in merito dal Prof. Geluck nel convegno O.C.E.D., 3-6 luglio 1973. Anche se la posizione che questo autore assume è chiaramente ispirata al principio che con la indicizzazione dei salari si ridurrebbero le lotte sindacali e per questa via si riuscirebbe a conservare inalterati i rapporti salari/profitti precedentemente instaurati. « Siamo quindi portati a pensare che un sistema di indicizzazione sia né più né meno inflazionistico di un qualsiasi altro sistema di *determinazione* dei salari. Il suo principale pregio è forse quello che gli adattamenti (salari-prezzi) avvengono in modo più ordinato, più regolare e che evitano i colpi dovuti ad aumenti improvvisi ed elevati dei salari ».

operaia e quindi permette alle grandi imprese e agli intermediari di modificare a loro vantaggio, e in modo rilevante, la distribuzione del prodotto complessivo.

Pur nella piena consapevolezza della necessità di elaborare una analisi complessiva che spieghi in modo coerente l'attuale ondata inflazionistica, ci limitiamo in questa sede a dare un contributo all'attuale dibattito in corso sulla natura e sulla funzionalità del meccanismo della scala mobile così come ha trovato concreta attuazione in Italia, e cercheremo di desumere da questa analisi delle conclusioni teoriche generali sulla validità di un meccanismo di adeguamento automatico dei salari alle modificazioni dei prezzi.

2. *Lineamenti storici.*

L'introduzione di questo meccanismo in Italia avvenne in due fasi distinte: in una prima fase, che va dalla fine della guerra al maggio del 1946, furono firmati due accordi distinti ⁷ per le regioni settentrionali e per quelle centromeridionali; in una seconda fase, che si concluse il 27 ottobre 1946, si introdusse una normativa sindacale nazionale che unificava i criteri di applicazione della scala mobile per tutto il territorio nazionale.⁸

Quest'ultimo accordo, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria e i sindacati dei lavoratori, prevedeva un'indennità di contingenza che presentava le seguenti caratteristiche:

- a) l'ammontare dell'indennità *era uguale per tutte le categorie professionali* (senza distinzione cioè tra operai e impiegati e tra le diverse categorie di operai);

⁷ L'accordo del 5 dicembre 1945 « Concordato per la perequazione delle retribuzioni dei lavoratori dell'industria dell'Italia del Nord » istituiva « un sistema di scala mobile per rendere automatici, in relazione all'andamento del costo della vita, gli adeguamenti di remunerazione che risultassero necessari », allo scopo « di porre un freno alla rincorsa rovinosa fra i salari e il costo della vita ». Il « concordato per la perequazione del trattamento economico dei lavoratori dell'industria delle province dell'Italia centro-meridionale » fu istituito con l'accordo del 23 maggio 1946.

⁸ Tale accordo, denominato « Accordo di tregua salariale » fissava la contingenza media base in L. 185 riferendola al costo della vita media mensile di otto provincie (Milano, Torino, Roma, Napoli, Mantova, Rovigo, Macerata e Cagliari) nel trimestre 15 giugno - 15 settembre 1946.

- b) la differenziazione avveniva sulla base dell'età dei lavoratori e del sesso: una donna adulta percepiva una indennità di contingenza pari all'87% di quella dell'uomo adulto, e un minore al di sotto dei 16 anni ne percepiva una pari al 50% di quella del lavoratore adulto;
- c) le variazioni dell'indennità di contingenza venivano calcolate a livello provinciale, in base ad un indice sindacale del costo della vita, per tener conto della diversa dinamica dei prezzi in un sistema, come era l'Italia del dopoguerra, che ancora doveva trovare una propria unità organica.

L'indice sindacale del costo della vita utilizzato per calcolare le variazioni della scala mobile faceva riferimento ad un pacchetto di beni e servizi che rispecchiavano teoricamente il bilancio mensile di una famiglia di 4 persone (marito, moglie e due figli). Le voci del bilancio furono elaborate da una commissione di esperti che utilizzò i risultati di alcune indagini campionarie svolte precedentemente sui consumi delle famiglie italiane. I vincoli posti dai sindacati dei lavoratori riguardavano il valore minimo di 2.600 calorie per unità di consumo ed una incidenza della spesa alimentare pari al 73% del bilancio complessivo.

Il bilancio base era quello riprodotto nella pagina seguente.

I limiti di questo bilancio appaiono evidenti anche ad uno sguardo superficiale: alcune voci infatti vengono articolate tenendo conto dei consumi effettivi rilevati statisticamente, mentre altre voci assumono un ruolo « rappresentativo » di un complesso di altre voci che vengono incluse ai fini del calcolo delle variazioni dell'indice sindacale del costo della vita (è il caso ad esempio dei giornali che stanno a rappresentare le spese culturali). Questo tipo di soluzione permette di « manovrare » gli aumenti dei prezzi in modo tale che essi non incidano sulle voci rappresentative e quindi non si concretizzino in adeguamenti dei salari alle variazioni dei prezzi.

Le variazioni dei prezzi dei beni inclusi nel bilancio precedentemente riprodotto fornivano dunque la base per il calcolo delle variazioni della contingenza. Il valore di quest'ultima era stato fissato a L. 185 rispetto alla retribuzione media minima che ammontava a L. 240. Le variazioni della contingenza venivano calcolate tenendo conto del rapporto esistente tra la retribuzione e la contingenza

**BILANCIO TIPO PER UNA FAMIGLIA DI 4 PERSONE FISSATO NEL 1946 PER LA
COSTRUZIONE DELL'INDICE DEL COSTO DELLA VITA DA APPLICARE ALLA
SCALA MOBILE DEI SALARI**

<i>Alimentazione</i>		<i>Vestiaro</i>		<i>Sanità</i>	
	Quant. mensile				
Pane	kg. 40	Tellerie	m. 2,25	Sale amaro	gr. 25
Riso comune	" 10	Tessuti		Cotone	" 25
Pasta	" 10	a. card. uomo	" 0,40	Alcool	" 45
Patate	" 10	b. rayon donna	" 0,60	Sciroppo	" 50
Fagioli	" 2	Vestito uomo	conf. 0,08	Aspirina	n. 7
Carne bovina	" 6	Calzature			
Formag. da cond.	" 1	a. scarpe uomo		<i>Spese varie</i>	
Olio di oliva	" 0,5	vit.	paia 0,09	Tram	corse n. 70
Burro	" 1	b. scarpe donna	" 0,09	Giornali	" 30
Lardo stagion.	" 0,5	c. scarpe bamb.	" 0,15	Matite	" 1
Uova	n. 20	Risuolatura		Penne	" 0,5
Latte	L. 20	a. uomo	n. 0,15	Pennini	" 4
Zucchero	kg. 1,2	b. ragazzo	" 0,25	Quaderni	" 1
Vino	L. 15			Fogli prot.	" 6
Verdura	kg. 15	<i>Illuminazione</i>		Piatti	" 0,4
Frutta	" 25	Energia elettrica	Kwh 10	Bicchieri	" 0,2
Sale grosso	" 1,5			Pentole	" 0,08
Salsa concentr.	" 0,5				
<i>Abitazione</i>		<i>Divertimenti</i>			
Appartamento di stan-		Sigarette	n. 80		
ze 2,5		Cinema	biglietti 8		
<i>Riscaldamento e cottura</i>		<i>Igiene</i>			
cibi		Sapone	kg. 1,5		
Legna	q.li 0,7	Lisciva	" 1		
Gas	mc. 25				

$\left(\frac{425}{185} = 2,3\right)$. Tale rapporto forniva infatti il coefficiente per il quale dovevano essere moltiplicate le variazioni dei prezzi relative all'indice dell'accordo sindacale per fornire le variazioni percentuali del valore della contingenza.

Il modo di operare di questo meccanismo può essere evidenziato con un esempio come appare dalla seguente tabella:

Periodo	0	1	2	3
Salario globale *	425	467,5	510	531,27
Contingenza	185	227,5	270	291,27
Aumento contingenza .	—	42,5	42,5	21,27
Indice dei prezzi ** . . .	100	110	120	125
(Con riferimento all'anno base)	—	10%	20%	25%
Salario reale	4,25	4,25	4,25	4,25

* Calcolato aggiungendo la contingenza al salario medio minimo di L. 240.

** In questo periodo l'indice ISTAT per il calcolo del costo della vita praticamente coincide con l'indice sindacale.

Una conseguenza indiretta del modo di funzionare di questo meccanismo era quella di una progressiva perequazione delle retribuzioni salariali nella stessa area geografica a causa della crescente incidenza del valore della contingenza sull'ammontare della retribuzione complessiva. E poiché il 1946-1947 fu un periodo in cui l'aumento dei prezzi raggiunse livelli vertiginosi questa tendenza alla perequazione retributiva divenne un fenomeno economicamente rilevante.¹⁹

Fu proprio questo secondo elemento, accanto alla impossibilità da parte delle imprese di riconquistare margini di profitto maggiori di quelli dell'immediato dopoguerra a causa dell'eccessivo adeguamento della contingenza alle variazioni dei prezzi, a mettere in crisi il meccanismo della scala mobile così come era stato elaborato con l'accordo del 1946.

Per questa ragione dopo appena cinque mesi di applicazione di tale accordo fu introdotta una prima modifica che tendeva ad eliminare l'effetto perequativo dovuto al meccanismo della scala mobile.

¹⁹ L'indice nazionale del costo della vita (base 1938 = 100) era salito da 2.975 nell'ottobre 1946 a 4.165 nell'aprile 1947.

Nel 1948 infatti si decise di conglobare la contingenza nel salario base per tutte le categorie aggiungendo ad essa un ulteriore aumento salariale che doveva essere differenziato sulla base delle diverse qualifiche. Tale accordo prevedeva i seguenti aumenti:

ACCORDO SINDACALE 1-6-1947 SUL CONGLOBAMENTO DELLA CONTINGENZA
E SUGLI AUMENTI SALARIALI

Qualifica	Contingenza conglob.	Aumento aggiuntivo
	L.	L.
Manovale comune	104	0
Manovale specializzato	104	8,96
Operaio qualificato	104	15,60
Operaio specializzato	104	29,60

L'obiettivo che si poneva questo accordo sindacale era quello di ricostruire il ventaglio salariale che era stato ridotto dall'applicazione della scala mobile. I nuovi rapporti parametrali dovevano pertanto diventare:

OPERAI	IMPIEGATI
Manovale 100	Impiegato di III cat. B . . . 100
Manovale specializzato . . 108,50	Impiegato di III cat. A . . . 119
Operaio qualificato . . . 115	Impiegato di II cat. 165
Operaio specializzato . . . 127,50	Impiegato di I cat. 218

Neppure questi accordi riuscirono ad eliminare sostanzialmente la natura perequativa del meccanismo della scala mobile, come si può rilevare dalla seguente tabella relativa all'industria meccanica a Milano.

PARAMETRI RETRIBUTIVI DEGLI OPERAI DELL'INDUSTRIA MECCANICA
A MILANO

Qualifica	1938	1946 giugno	1947 giugno	1948 giugno	1949 giugno	1949 sett.	1950 nov.
Operaio specializzato . .	154	113	111	109	109	115	123
Operaio qualificato . . .	123	107	106	105	105	107	112
Manovale specializzato .	107	104	104	103	103	104	106
Manovale comune . . .	100	100	100	100	100	100	100

I dati della tabella indicano chiaramente che se non fossero intervenuti gli accordi del 5 agosto 1949 e dell'8 dicembre 1950 la differenziazione salariale sarebbe via via diminuita. D'altra parte con il primo di questi due accordi il meccanismo della scala mobile fu temporaneamente disapplicato per permettere una sua radicale ristrutturazione per renderlo più rispondente ai nuovi rapporti di classe che emergevano in Italia.

È pur vero però che l'applicazione degli accordi del 1946 aveva creato profondi squilibri di natura territoriale nelle retribuzioni degli operai.¹⁰

Una fondamentale ristrutturazione fu realizzata con l'accordo del 21 marzo 1951. Esso assume un'importanza particolare in quanto il meccanismo attualmente in vigore in Italia è fondato in larga parte su di esso.

Il desiderio di non permettere alla scala mobile di svolgere una funzione perequativa venne enunciato nella stessa premessa dove si leggeva:

« la scala mobile serve ad assicurare un adeguamento delle retribuzioni alle oscillazioni del costo della vita, *evitando una sensibile alterazione dei rapporti in atto tra le situazioni retributive contrattuali* ».

L'indennità di contingenza venne pertanto calcolata tenendo conto del parametro retributivo in modo da mantenere inalterate le

¹⁰ E. Giambarba, *La scala mobile: storia e problemi*, « Rassegna Sindacale », n. 18-19, luglio-agosto 1959.

divergenze retributive che scaturivano dalla contrattazione sindacale (così ad esempio il manovale comune percepiva L. 10 giornaliero per ogni aumento dell'1% del costo della vita calcolato in base all'indice sindacale mentre l'impiegato di 1^a categoria ne percepiva 24).

IMPORTO IN LIRE GIORNALIERE DELLE VARIAZIONI DELLA CONTINGENZA PER
OGNI PUNTO DI VARIAZIONE DEL COSTO DELLA VITA
(Accordo del 21 marzo 1951)

Tabella A - Impiegati

Qualifiche	Gruppo territoriale B		Gruppo territoriale A	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1 ^a categoria				
sup. 21 anni	23,94	23,94	19,15	19,15
2 ^a categoria				
sup. 21 anni	18,04	15,51	14,43	12,41
inf. 21 anni	15,65	13,34	12,52	10,53
3 ^a categoria A				
sup. 21 anni	13,43	11,55	10,74	9,24
20-21 »	12,90	10,89	10,32	8,71
19-20 »	12,39	9,80	9,91	7,84
18-19 »	11,38	9,06	9,10	7,25
17-18 »	9,80	8,32	7,84	6,65
16-17 »	9,08	7,73	7,26	6,18
sotto i 16 »	7,49	6,90	5,99	5,52
3 ^a categoria B				
sup. 21 anni	11,38	9,79	9,10	7,83
20-21 »	10,87	9,35	8,69	7,48
19-20 »	10,58	8,76	8,44	6,60
18-19 »	9,88	7,73	7,90	6,18
17-18 »	8,35	7,05	6,67	5,64
16-17 »	7,86	6,69	6,28	5,35
sotto i 16 »	6,26	5,96	5,01	4,69

Tabella B - Intermedi

Qualifiche	Gruppo territoriale A		Gruppo territoriale B	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1^a categoria				
sup. 21 anni	17,50	15,05	14,00	12,04
inf. 21 "	15,47	13,05	12,38	10,44
2^a categoria				
sup. 21 anni	13,30	11,44	10,64	9,15
20-21 "	12,61	10,85	10,09	8,68
19-20 "	12,27	9,68	9,81	7,74
18-19 "	11,36	9,01	9,09	7,21

Tabella C Operai

Qualifiche	Gruppo territoriale A		Gruppo territoriale B	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Operai specializzati				
sup. 20 anni	12,54	—	10,03	—
18-20 "	12,19	—	9,75	—
16-18 "	10,79	—	8,63	—
Operai qualificati				
sup. 20 anni	11,26	9,46	9,01	7,57
18-20 "	10,93	7,92	8,74	6,33
16-18 "	9,60	7,46	7,68	5,97
sotto i 16 "	7,94	6,60	6,35	5,28
Manovali specializzati				
sup. 20 anni	10,66	8,95	8,53	7,16
18-20 "	9,95	7,50	7,96	6,00
16-18 "	7,85	6,65	6,28	5,32
sotto i 16 "	6,18	5,78	4,94	4,63
Manovali comuni				
sup. 20 anni	10,00	5,40	8,00	6,72
18-20 "	9,34	7,07	7,47	5,65
16-18 "	7,38	6,31	5,91	5,06
sotto i 16 "	5,10	5,05	4,11	4,07

Le altre caratteristiche essenziali del nuovo meccanismo erano le seguenti:

- a) l'indice delle variazioni dei prezzi al quale si faceva riferimento per il calcolo della contingenza era calcolato su base nazionale; il valore nazionale era ottenuto da una media dei dati relativi a 16 comuni capoluoghi di provincia ponderati per le rispettive popolazioni rilevate nel censimento del 1936. Si riusciva in tal modo a ridurre gli effetti sperequativi territoriali insiti nel vecchio accordo anche se una sperequazione fu reinserita con la clausola indicata nel punto c) che segue;
- b) il paniere dei prodotti per il calcolo del costo della vita fu modificato per tener conto delle variazioni intervenute nei cinque anni nei consumi delle famiglie italiane. Il valore delle unità di consumo per ogni nucleo familiare venne fissato a 3,36; il vincolo nutritivo fu invece ridotto a 2.500 calorie per unità. Tuttavia anche il nuovo bilancio conservava gli elementi di ambiguità per quanto riguardava la questione delle voci di spesa « rappresentative »;
- c) l'indennità di contingenza veniva calcolata sulla base di aumenti fissi per ogni punto di incremento dell'indice del costo della vita. Tali aumenti si differenziavano secondo i prospetti riprodotti.

I valori della contingenza riprodotti nelle pagine precedenti erano stati calcolati in modo da risultare proporzionali ai parametri retributivi fissati dall'accordo dell'8 dicembre 1950;¹¹

¹¹

Parametri retributivi fissati con l'accordo 8 dicembre 1950.

Categoria professionale	Parametro	Categoria professionale	Parametro
Manovale comune . .	100	Impiegato III cat. B . .	113,8
Manovale specializzato	106,6	Impiegato III cat. A . .	134,3
Operaio qualificato . .	112,6	Impiegato II cat. . . .	180,4
Operaio specializzato .	125,4	Impiegato I cat. . . .	239,4

Tali valori furono calcolati prendendo come base la retribuzione minima contrattuale del manovale comune, retribuzione che era pari a L. 1.000 giornaliera

- d) il valore del punto di contingenza era diverso per l'Italia Centro-settentrionale (zona A) e per l'Italia Meridionale (zona B) (20% in più nella prima confronto alla seconda);
- e) il calcolo delle variazioni del costo della vita e le conseguenti variazioni della contingenza avvenivano bimestralmente.

Il meccanismo di scala mobile attualmente in vigore è sostanzialmente quello concordato nel 21 marzo 1951 salvo alcune modifiche marginali apportate negli anni successivi. Le sue caratteristiche possono essere brevemente riassunte nel modo seguente:

- 1) l'indennità di contingenza viene calcolata sulla base delle variazioni di un indice sindacale del costo della vita determinate in relazione ad un bilancio familiare concordato nel 1951 (il bilancio è riprodotto nelle pagine seguenti). Il calcolo delle variazioni dell'indice viene effettuato trimestralmente (a febbraio, maggio, agosto e novembre) facendo la media delle variazioni intervenute nel corso del trimestre precedente. Per ciascun punto di aumento dell'indice la contingenza giornaliera scatta di un punto a partire dal primo mese del trimestre successivo;
- 2) il punto di contingenza è costituito da un importo fisso stabilito nel 1951 in misura pari all'1 per cento della retribuzione giornaliera allora percepita. Tale importo fu rivalutato del 43% nel 1957 e fu ulteriormente modificato con l'accordo del 29 luglio 1963 per riprodurre nelle indennità di contingenza le nuove differenze parametriche retributive che erano scaturite da una intensa fase contrattuale;¹²
- 3) le indennità di contingenza sono state periodicamente congelate nei minimi tabellari al fine di riequilibrare il rapporto esistente tra minimi e contingenza.

per la zona A; su questa retribuzione minima fu calcolato l'1% pari a L. 10. Queste dieci lire avrebbero rappresentato l'ammontare di cui doveva aumentare la contingenza per il manovale comune per ogni punto di aumento del costo della vita. I valori per le altre categorie furono calcolati moltiplicando tale valore per i parametri retributivi di ciascuna categoria.

¹² Per gli attuali valori del punto scaturiti da queste modifiche vedi la tabella di p. 432. Per i valori del 1957 rimandiamo all'articolo di L. Di Vezza, *La scala mobile, intervenire, ma come?*, pubblicato in «Econ. e Lavoro», Anno VII, maggio-giugno 1973, n. 3.

INDICE DEL COSTO DELLA VITA PER FINI SINDACALI
ELEMENTI COSTITUTIVI DEI VARI CAPITOLI DEL BILANCIO
 Capitolo alimentazione

Generi alimentari	Quantità mensili (Kg.)			
	Italia	Circoscrizioni geografiche		
		Italia settent.	Italia centrale	Italia merid. ed ins.
I gruppo				
Pane	42,0	42,0	42,0	42,0
Pasta	14,5	12,2	15,3	17,0
Riso	3,5	5,8	2,7	1,0
Fagioli secchi	1,7	1,7	1,7	1,7
II gruppo				
Carne bovina	7,0	7,3	7,0	6,7
Salumi	0,9	1,0	0,9	0,8
Baccalà secco	0,6	0,6	0,6	0,6
Pesce fresco	1,5	1,1	1,5	1,9
III gruppo				
Olio di oliva e/o di semi	2,4	2,1	2,4	0,1
Lardo o strutto	1,1	1,1	1,1	2,8
Burro	0,6	1,0	0,6	1,1
IV gruppo				
Formaggi duri	1,0	1,0	1,0	1,0
Formaggi molli e semiduri	1,0	1,0	1,0	1,0
Latte (litri)	15,0	15,0	15,0	15,0
Uova (numero)	40	40	40	40
V gruppo				
Patate	15,0	15,8	15,2	14,0
Ortaggi	25,0	23,5	25,3	26,8
Frutta fresca	17,0	16,6	17,0	17,5
Frutta secca	1,0	1,0	1,0	1,0
Conserva di pomodoro	0,7	0,6	0,7	0,9
VI gruppo				
Zucchero	3,0	3,0	3,0	3,0
Marmellata	2,0	2,0	2,0	2,0
Vino (litri)	25,0	25,0	25,0	25,0
Caffè tostato (a)	0,3	0,3	0,3	0,3
Sale	1,5	1,5	1,5	1,5

(a) Al fini del calcolo della spesa si considerano Kg. 0,35 di caffè crudo.

Capitolo abbigliamento

Articoli	Durata (anni)	Unità di misura	Quantità annua
<i>A) Tessuti per abiti</i>			
Pettinato di pura lana per abito invernale da uomo e da ragazzo . .	3	m	2,60
Pettinato di pura lana per abito invernale da donna	3	m	1,00
Cardato di pura lana per paletot da ragazzo	6	m	0,80
Cardato di pura lana per paletot da donna	4	m	0,75
Pettinato di pura lana per abito estivo da uomo e da ragazzo	3	m	2,60
Shantung di raion per abito estivo da donna	1	m	5,00
Confezione abito da uomo con fodere	—	N	1
<i>B) Biancheria personale</i>			
Popelin di cotone per camicie da uomo e da ragazzo	—	m	18,00
Madapolam di cotone per biancheria da uomo e da ragazzo	—	m	8,00
Tela opaca di nailon per biancheria da donna	—	m	5,00
Fazzoletti di cotone bianchi	—	N	8
<i>C) Filati o maglieria</i>			
Filati di pura lana pettinata, per maglieria in matasse	—	gr	400
Canottiere estive di cotone, per uomo	—	N	3
Mutandine leggere, sgambate (culotte) di maglia di raion per donna .	—	N	2
Maglie di pura lana pettinata, per uomo	—	N	1
Maglie di pura lana pettinata, per ragazzo	—	N	2
Maglie di pura lana pettinata, per donna	—	N	1
Calze lunghe di cotone per uomo .	—	paia	10
Calze di nylon per donna	—	paia	2
<i>D) Calzature</i>			
Scarpe basse per uomo	8 mesi	paia	1,5
Scarpe basse per ragazzo	8 mesi	paia	3
Scarpette scollate per donna	8 mesi	paia	1,5
Risuolatura scarpe uomo	—	N	2,5
<i>E) Altri articoli</i>			
Cappello da uomo, di feltro di lana .	2	N	0,5
Basco da ragazzo, di feltro di lana .	3	N	1
Ombrello da uomo	—	N	1

Capitolo « spese varie »

Titoli di spesa	Unità di misura	Quantità
A) Trasporti e comunicazioni		
Mezzi di trasporto urbano	Corse	(a)
Viaggio sulle FF.SS. (classe III)	km	320
Spese postelegrafoniche: francobolli	N	120
B) Igiene e sanità		
Cotone idrofilo	Kg	0,5
Tintura di jodio	gr	100
Aspirina (tubetti da 10 compresse)	N	4
Olio di fegato di merluzzo	kg	1,0
Sapone da bucato	kg	40,0
Soda Solvay	kg	12,0
Dentifricio (tubetti da gr. 100)	N	15
Taglio capelli	N	30
Rasatura barba	N	52
C) Istruzione e svaghi		
Vocabolario Zingarelli, '61	N	1
Calendario Atlante De Agostini	N	1
Carta protocollo (quinterni)	N	12
Matite	N	30
Tasse scolastiche	—	(b)
Giornali quotidiani	N	365
Cinematografo (biglietti)	N	70
Spettacoli sportivi (biglietti)	N	10
Sigarette:		
1) Nazionali (pacchetti da 20 sigarette)	N	109,5
2) Naz. Esp. Sup.	N	35,15
D) Arredamento e manutenzione della casa		
Tela di cotone per lenzuola	m	20,00
Tela di cotone per tovagliato	m	1,75
Piatti tondi piani	N	18
Bicchieri di vetro	N	10
Utensili di alluminio	kg	3,00
Lampadine elettriche	N	4
Vetri bianchi da finestra	m ³	1
Spese per riparazioni impianti domestici	—	(c)
E) Imposte e tasse		
Imposta d famiglia su un reddito di L. 225.000	—	

(a) Vedi le norme contenute nel testo.

(b) Tale voce è stata eliminata nell'ottobre 1964 con l'introduzione della scuola dell'obbligo sino alla III media.

(c) Calcolato sulla retribuzione contrattuale di tre giornate di lavoro prestato da un operaio specializzato dell'edilizia.

Capitolo abitazione

- Affitto relativo ad un'abitazione composta di tre vani utili, o stanze, ivi compresa la cucina. A decorrere dal mese di gennaio 1968 (acc. 25/1/'68) la spesa del capitolo abitazione viene calcolata applicando a quella risultante per il dicembre 1967 le variazioni percentuali registrate, rispetto al corrispondente valore del mese suddetto, dal nuovo indice elaborato per lo stesso capitolo dall'ISTAT.

Capitolo elettricità o combustibili

Titoli di spesa	Unità di misura	Quantità annue
A) <i>Energia elettrica per illuminazione</i>	kWh	144
B) <i>Combustibili per la cottura dei cibi:</i>		
gas	m ³	540
oppure: gas bombola	q	Varia per città
C) <i>Combustibili per riscaldamento:</i>		
carbone coke (a)		
Italia settentrionale	q	"
Italia centrale	q	"
Italia meridionale e insulare	q	"

(a) Nel gennaio del 1971 il carbone coke è stato sostituito con il gasolio.

PARAMETRI E VALORI DEI PUNTI DI CONTINGENZA
(Accordo interconfederale 29 luglio 1963)

	Parametro	Valore punto (L./g.)
<i>Impiegati</i>		
1 ^a categoria	36,46	255
2 ^a categoria	27,31	191
3 ^a A	20,31	142
3 ^a B	16,87	118
<i>Intermedi</i>		
1 ^a categoria	27,17	190
2 ^a categoria	20,02	140
<i>Operai</i>		
OSP	18,88	132
OS	18,88	132
OQ	16,87	118
OC1	15,87	111
OC2	15,24	106,6
M	14,30	100

3. Il dibattito in corso sul funzionamento della scala mobile.

Il meccanismo le cui caratteristiche sono state riassunte nel paragrafo precedente ha sollevato nella sua applicazione concreta un ampio dibattito pro e contro la scala mobile.

Un primo problema è quello della rispondenza del bilancio familiare, sulla base del quale si calcola l'indice delle variazioni del costo della vita, ai consumi effettivi delle famiglie italiane. Infatti, se tra i consumi effettivi e quelli rappresentati nel bilancio dovesse esistere una grave divergenza, quest'ultimo non potrebbe più riflettere l'effettivo aumento del costo della vita per i lavoratori.

Ora che delle differenze rilevanti esistano è fuori di dubbio, e lo stesso De Meo è intervenuto nel dibattito per spuntare una lancia a favore della sostituzione dell'attuale indice con un altro più rispondente ai consumi reali.¹³

¹³ Vedi il « Globo », 10 settembre 1972.

Uno dei bilanci proposti è quello che l'ISTAT ha elaborato sulla base di una serie di rilevazioni campionarie per l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di Impiegati ed Operai, base 1970. Le differenze tra i due bilanci possono essere rilevate raffrontando il bilancio ISTAT (riprodotto nella pagina seguente) con quello dell'accordo sindacale riprodotto a p. 428.

Un confronto tra i pesi dei vari capitoli di spesa porrà maggiormente in evidenza le divergenze che esistono tra i due bilanci:

COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER CAPITOLI DI SPESA DEL BILANCIO SINDACALE E DI QUELLO ISTAT PER IL CALCOLO DEL COSTO DELLA VITA

Capitolo	Indice ISTAT Base 1970	Indice sindacale Base 1956
Alimentazione	46,66	60,00
Abbigliamento	10,06	14,20
Elettricità e combustibili	3,46	4,40
Beni e servizi vari	31,52	16,10
Abitazione	8,30	5,30

Questa divergenza tuttavia non ci autorizza a concludere che l'indice sindacale non sia in grado di garantire, a causa di ciò, un adeguamento delle retribuzioni alle variazioni del costo della vita. Infatti la dinamica dei prezzi delle voci incluse in ciascun capitolo di spesa può essere tale da influenzare gli scatti del costo della vita calcolati sull'indice sindacale in misura maggiore, uguale o inferiore all'aumento del costo della vita reale (che può essere espresso, in via molto approssimativa, dall'indice ISTAT). Così ad esempio la maggiore incidenza della spesa per l'alimentazione rispetto alla realtà potrebbe risultare favorevole ai lavoratori nel caso in cui l'aumento dei prezzi dei generi alimentari fosse maggiore dell'aumento dei prezzi delle altre voci di spesa. In questo caso l'indice sindacale subirebbe un aumento percentuale superiore rispetto a quello ISTAT e la contingenza permetterebbe quindi un recupero mag-

**INDICE ISTAT DEI PREZZI AL CONSUMO PER LE FAMIGLIE
DI OPERAI E IMPIEGATI**
COEFFICIENTI DI PONDERAZIONE (Bilancio nazionale 1970)

Capitoli, Categorie e Prodotti	Pesi percentuali	
	Sul capitolo	Sul totale
Indice generale		100,00
1. Alimentazione	100,0	46,66
1.1 Pane e derivati dai cereali	11,0	5,12
Pane	4,8	2,24
Farina di frumento	0,5	0,24
Pasta alimentare	3,0	1,40
Riso	0,4	0,16
Biscotti	2,3	1,08
1.2 Carni	25,8	12,03
Carne bovina senz'osso	14,8	6,68
Carne suina	1,7	0,78
Pollame	3,8	1,79
Fegato bovino	1,1	0,51
Prosciutto crudo	1,3	0,62
Salame	3,1	1,45
1.3 Pesci	2,9	1,34
Pesce fresco di 1ª qualità	0,9	0,44
Pesce fresco di 2ª qualità	0,9	0,44
Pesce surgelato (filetti di sogliola e merluzzo)	0,2	0,04
Baccalà o stoccafisso	0,4	0,20
Tonno all'olio in scatola	0,4	0,18
Filetti di acciughe sott'olio in scatola	0,1	0,04
1.4 Grassi	4,7	2,22
Olio di oliva	2,5	1,17
Olio di semi	1,0	0,48
Lardo o strutto	0,1	0,06
Burro	1,0	0,46
Margarina	0,1	0,05
1.5 Latte, prodotti caseari, uova	10,3	4,80
Latte	3,4	1,56
Formaggi da condimento	1,9	0,90
Formaggi da tavola semiduri	1,4	0,65
Formaggi da tavola molli	1,7	0,80
Uova	1,9	0,89
1.6 Patate e ortaggi	11,0	5,13
Patate	1,1	0,53
Ortaggi freschi	8,9	4,14
Ortaggi surgelati (piselli novelli)	0,3	0,15
Fagioli secchi	0,7	0,31

Capitoli, Categorie e Prodotti	Pesi percentuali	
	Sul capitolo	Sul totale
1.7 Frutta fresca e secca	8,6	4,01
Frutta fresca	6,5	3,02
Banane	0,8	0,40
Limoni	0,3	0,14
Fichi secchi	0,6	0,28
Noci	0,4	0,17
1.8 Zucchero, marmellata e affini	4,8	2,22
Zucchero	1,8	0,84
Marmellata	1,4	0,65
Cacao	0,3	0,12
Cioccolato	1,3	0,61
1.9 Altri generi alimentari	1,3	0,61
Pomodori pelati in scatola	1,0	0,45
Sale da cucina	0,3	0,16
1.10 Nervini	2,3	1,08
Caffè tostato	2,2	1,04
Tè	0,1	1,04
1.11 Bevande	10,5	4,92
Vino	6,4	3,00
Brandy	1,6	0,76
Birra	1,1	0,51
Acqua minerale	1,4	0,65
1.12 Tabacchi	6,8	3,18
Sigarette Nazionali esportazioni filtro	2,8	1,30
Sigarette Nazionali	3,0	1,42
Sigarette Alfa	4,0	0,46
2. Abbigliamento	100,0	10,06
2.1 Articoli di vestiario	45,9	4,61
Tessuto per abito invernale da uomo	1,7	0,17
Tessuto per abito estivo da uomo	0,3	0,03
Tessuto per abito invernale da donna	1,8	0,18
Tessuto per abito estivo da donna	1,4	0,14
Tessuto per cappotto da uomo	0,2	0,02
Tessuto per cappotto da donna	2,3	0,23
Abito invernale da uomo	18,3	1,84
Abito estivo da uomo	5,5	0,56
Cappotto invernale da uomo	12,2	1,22
Impermeabile da uomo	2,2	0,22

Capitoli, Categorie e Prodotti	Pesi percentuali	
	Sul capitolo	Sul totale
2.2 Biancheria, calzetteria e maglieria . . .	28,3	2,85
Teleria per biancheria personale . . .	0,3	0,03
Camicia per uomo	8,0	0,80
Fazzoletti per uomo	0,5	0,06
Sottoveste per donna	2,8	0,28
Calze per uomo	1,4	0,14
Calze per ragazzo	0,5	0,05
Calze per donna	2,4	0,24
Maglia per uomo	4,0	0,41
Maglia per ragazzo	4,1	0,41
Maglia per donna	1,8	0,18
Canottiera di cotone	0,4	0,04
Mutandina per donna	0,6	0,06
Slip per uomo	0,7	0,07
Filati di lana	0,8	0,08
2.3 Calzature	15,2	1,53
Calzature per uomo	7,6	0,77
Calzature per ragazzo	4,5	0,45
Calzature per donna	3,1	0,31
2.4 Accessori dell'abbigliamento ed effetti personali	5,2	0,53
Articoli di merceria	0,3	0,03
Cappello per uomo	0,4	0,04
Guanti di pelle	3,2	0,32
Cravatta di seta	1,0	0,11
Ombrello per uomo	0,3	0,03
2.5 Confezioni e riparazioni	5,4	0,54
Confezioni abito per uomo	3,6	0,36
Riparazione calzature per uomo	1,8	0,18
3. Elettricità e combustibili	100,0	3,46
3.1 Energia elettrica	46,3	1,60
Energia elettrica per illuminazione . . .	23,6	0,82
Energia elettrica per uso elettrodomestico	22,7	0,78
3.2 Gas	26,4	0,92
Gas di erogazione	12,7	0,44
Gas in bombole	13,7	0,48
3.3 Combustibili per riscaldamento . . .	27,3	0,94
Gasolio	15,8	0,54
Kerosene	11,5	0,40

Capitoli, Categorie e Prodotti	Pesi percentuali	
	Sul capitolo	Sul totale
4. Abitazione	100,0	8,30
4.1 Affitti	74,5	6,18
4.2 Acqua potabile	2,7	0,23
4.3 Manutenzione e riparazione impianti domestici	22,8	1,89
5. Beni e servizi vari	100,0	31,52
5.1 Articoli igienici e sanitari	3,5	1,10
Sapone da toilette	0,7	0,21
Dentifricio	0,5	0,15
Lamette per barba	0,3	0,10
Acqua di colonia	0,4	0,14
Borotalco	0,2	0,07
Cotone idrofilo	0,2	0,05
Alcool denaturato	0,1	0,03
Antibiotico	0,2	0,07
Antipiretico	0,4	0,14
Ricostituente	0,4	0,13
Termometro	0,1	0,01
5.2 Articoli di uso domestico	14,8	0,67
Tavolo da cucina	3,4	1,06
Sedia	1,8	0,58
Cucina a gas	0,4	0,11
Lampadine	0,1	0,05
Scaldabagno	0,3	0,09
Frigorifero	1,8	0,57
Piatti	0,4	0,13
Bicchieri	0,3	0,09
Posate	0,5	0,17
Pentola di acciaio	0,4	0,14
Scope	0,9	0,28
Sapone da bucato	0,5	0,15
Detersivo in polvere	1,6	0,50
Tovaglia di cotone	0,7	0,21
Lenzuolo di cotone	1,3	0,40
Asciugamano	0,4	0,14
5.3 Veicoli privati	22,6	7,14
Acquisto auto FIAT 500 L	7,7	2,41
Acquisto Lambretta	0,2	0,07
Acquisto Vespa	0,2	0,06
Pneumatici	1,0	0,33
Benzina normale	2,7	0,86
Benzina super	9,4	2,96
Olio	1,4	0,45

Capitoli, Categorie e Prodotti	Pesi percentuali	
	Sul capitolo	Sul totale
5.4 Articoli ricreativi e culturali	21,8	6,86
Carta protocollo	2,1	0,68
Matite	0,2	0,07
Penna a sfera	0,6	0,20
Vocabolario	0,7	0,22
Atlante geografico	0,7	0,22
Edizione scolastica « Promessi Sposi »	1,4	0,44
Edizione economica di letteratura classica	1,1	0,34
Libro di narrativa poliziesca	1,1	0,34
Gornale quotidiano	3,9	1,22
Settimanale per adulti	1,8	0,55
Settimanale per ragazzi	0,7	0,24
Pallone	0,6	0,19
Meccano	0,4	0,12
Costruzioni in plastica	0,3	0,10
Cartuccia per fucile	0,8	0,25
Rollino fotografico	0,2	0,07
Cerini	0,5	0,15
Acquisto apparecchio radio	0,7	0,21
Acquisto apparecchio TV	4,0	1,25
5.5 Servizi personali e della casa	9,0	2,83
Taglio capelli uomo	1,8	0,56
Rasatura barba	0,3	0,08
Messa in piega	1,5	0,48
Onorario medico (1)	0,8	0,26
Onorario dentista (2)	0,4	0,14
Tintoria	4,2	1,31
5.6 Trasporti e comunicazioni	9,9	3,14
Trasporti urbani	3,6	1,12
Ferrovie dello Stato	3,7	1,16
Canone di abbonamento telefonico	1,3	0,42
Francobollo	1,0	0,33
Telegramma	0,3	0,11
5.7 Pubblici esercizi	11,3	3,56
Pensione completa	7,4	2,32
Caffè	2,7	0,84
Pasticceria	0,6	0,20
Bibite	0,6	0,20
5.8 Altri servizi	7,1	2,22
Cinema	5,5	1,73
Partita di calcio	0,7	0,20
Canone di abbonamento alla TV	0,9	0,29

(1) Comprende sia l'onorario riportato sul tariffario dell'ordine dei Medici, sia l'onorario effettivamente praticato dal professionista.

(2) Comprende l'onorario per l'estrazione di un premolare e quello per l'otturazione di una carie di 1° grado per entrambe le pratiche dentistiche si considera sia l'onorario riportato sul tariffario dell'ordine dei Medici, sia l'onorario effettivamente praticato dal professionista.

giore di quello necessario a mantenere invariato il potere di acquisto dei salari. Altrettanto plausibile è il verificarsi di un fenomeno opposto.

La risposta a questo problema può essere pertanto ricercata soltanto analizzando la dinamica dei due indici del costo della vita, analisi che abbiamo svolto nel grafico che segue per il periodo 1960-1973.

Come si può facilmente rilevare dai due grafici non si verificano profonde divergenze tra le oscillazioni dei due indici. In media l'indice sindacale risulta leggermente superiore rispetto a quello ISTAT. Una delle ragioni di questa leggera divergenza può essere individuata nelle spese per l'alimentazione che hanno una dinamica maggiore nell'indice sindacale rispetto a quello ISTAT. Se a ciò si aggiunge il peso maggiore che tali spese assumono nel bilancio sindacale si può facilmente comprendere la causa della divergenza dei due indici.¹⁴

Un esame dettagliato dell'andamento dei prezzi degli altri capitoli di spesa per il periodo recente pone in evidenza delle divergenze in più dell'indice sindacale rispetto all'indice ISTAT per quanto riguarda l'abbigliamento e in meno per quanto riguarda l'abitazione, i servizi e spese varie.

Tali divergenze giocano pertanto talvolta a favore dei lavoratori, mentre altre volte giocano a loro sfavore.

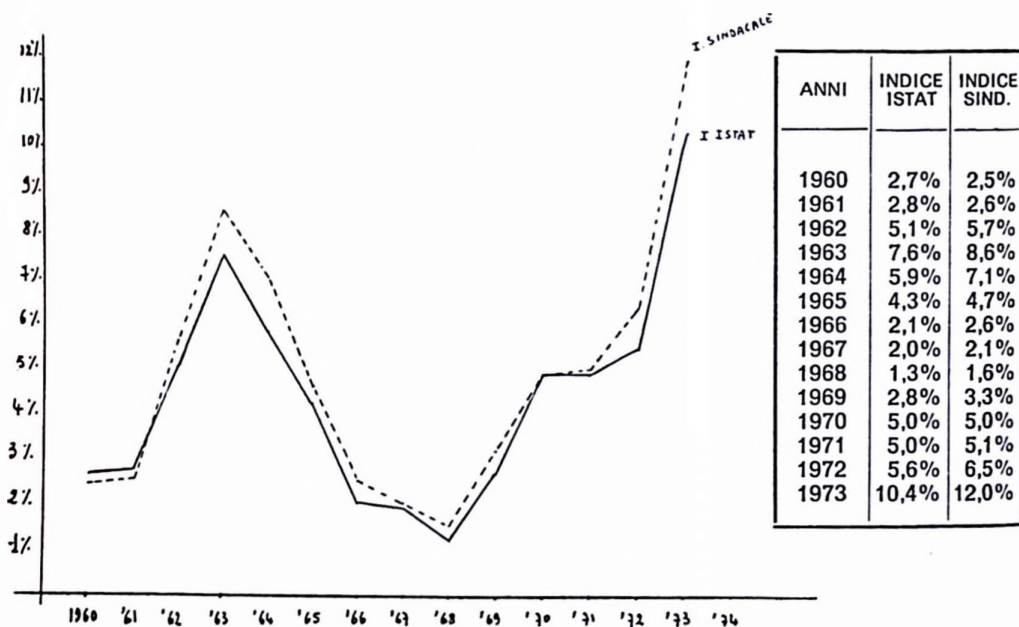
I dati riportati nel grafico n. 1 sembrerebbero però indicare che l'incidenza complessiva anche se minima peserebbe a favore dei lavoratori. Tuttavia c'è da tener presente un elemento importante che non viene preso in considerazione dalle rilevazioni svolte precedentemente e cioè la sfasatura temporale che si verifica tra il momento dello aumento dei prezzi e quello della corresponsione dell'indennità di contingenza.¹⁵ Il diverso andamento del fenomeno

¹⁴ In particolare lo scostamento che si verifica nel 1963-1964 tra le oscillazioni dei due indici è dovuto alle modifiche intervenute nella normativa dei fitti bloccati. Poiché il bilancio sindacale conteneva soltanto i fitti sottoposti a regime vincolato l'aumento dei canoni si ripercosse con maggiore intensità sull'indice relativo.

¹⁵ Attualmente tale sfasatura è limitata a tre mesi nel senso che i lavoratori vengono indennizzati dell'aumento del costo della vita tre mesi dopo il suo verificarsi. Come viene messo in evidenza dal grafico che segue, tale ritardo

nel momento in cui si introduce questo elemento temporale è posto in evidenza dal grafico n. 2. Come si può rilevare, gli scatti della scala mobile in questo caso sono in media leggermente inferiori rispetto all'andamento del costo della vita calcolato con il metodo ISTAT.

Grafico 1 - Variazioni annue del costo della vita calcolate in base all'indice del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai (I. ISTAT) (—), e in base all'indice sindacale (- - -).

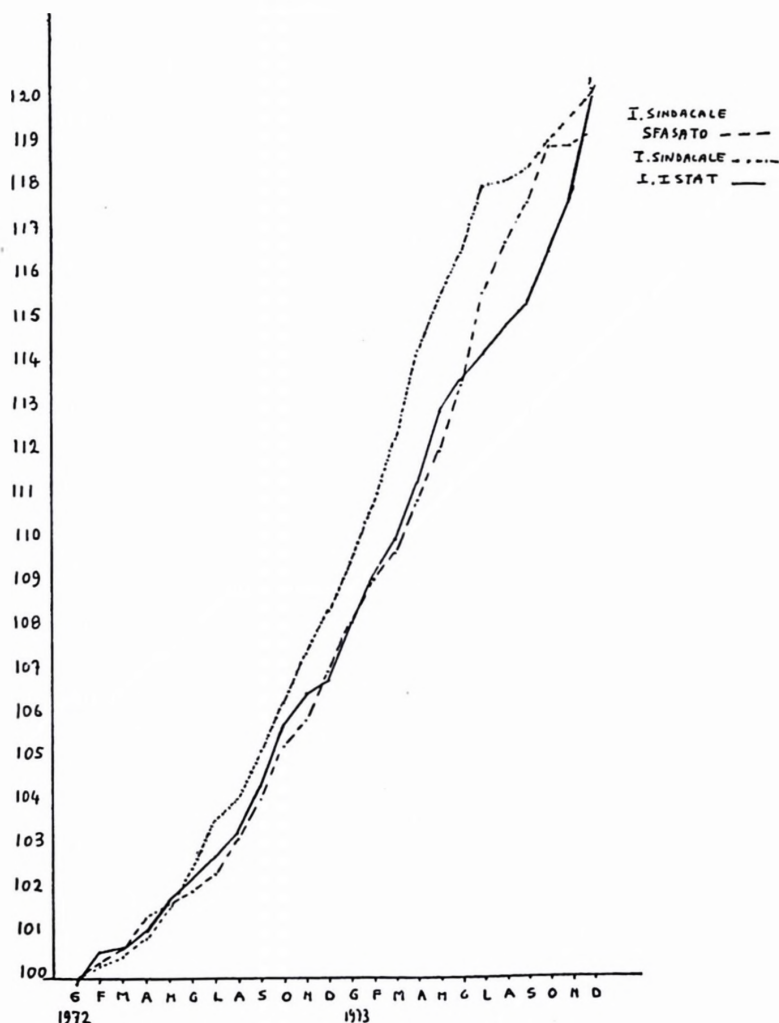


I risultati ai quali ci ha portato la nostra analisi fanno sorgere il problema del perché si sia sviluppato un cosí ampio dibattito su una questione che non sembra neppure esistere. La realtà è che il dibattito, apparentemente limitato agli aspetti tecnici, maschera un

coincide di fatto con una diminuzione del valore della contingenza che è tanto maggiore quanto più elevato è l'aumento dei prezzi. La proposta di semestralizzare gli scatti della scala mobile avanzata più volte dalla Confindustria equivale quindi a pretendere una diminuzione netta dell'indennità di contingenza. Vedi « Il Globo », 10 novembre 1972, *Confindustria tre proposte per la scala mobile*.

problema politico ben più grave: quello del controllo dei sindacati dei lavoratori sul calcolo delle variazioni dell'indice del costo della vita. Proponendo di sostituire all'indice sindacale l'indice ISTAT del costo della vita si cerca di sottrarre al controllo sindacale tutte le

Grafico 2 - *Andamento degli indici sindacale, ISTAT e sindacale sfasato di tre mesi.*



operazioni che portano al calcolo degli scatti dei numeri indici. Operazioni come quella compiuta dal governo contro i quotidiani all'inizio di dicembre del 1973 non avrebbero più bisogno di essere in quanto le manovre dell'indice del costo della vita potrebbero svolgersi più comodamente e con minor danno per il prestigio governativo nelle fasi di raccolta e di elaborazione dei dati.¹⁶

D'altra parte una sostituzione dell'indice ISTAT a quello sindacale non è di per sé sufficiente a garantire una assoluta aderenza alle spese reali delle famiglie italiane. La bassa incidenza delle spese per l'abitazione sul totale dei consumi nell'indice ISTAT è un elemento che contrasta con le esperienze concrete di tutti i lavoratori delle grandi e delle medie città.¹⁷

C'è infine da tener presente che per avere una vera e propria rispondenza del bilancio elaborato ai fini del calcolo della contingenza alle spese reali dei lavoratori italiani si dovrebbero elaborare bilanci diversi per impiegati ed operai, fatto questo che tenderebbe ad accentuare le divergenze tra qualifica e qualifica e si porrebbe pertanto in profondo contrasto con la politica perequativa che i sindacati operai sembrano ora voler perseguire.

In conclusione da quanto è emerso fino ad ora nella nostra analisi possiamo affermare che l'elaborazione di un diverso bilancio per il calcolo della contingenza non modificherebbe sostanzialmen-

¹⁶ Il solo aumento dei quotidiani di L. 30 nelle edizioni normali e di L. 60 il lunedì avrebbe fatto scattare la contingenza di circa un punto e mezzo. L'intervento governativo è riuscito a bloccare questo aumento impedendo così all'indice sindacale di registrare il generale aumento dei prezzi dei beni culturali. La grossolanità dell'intervento, stranamente appoggiato con scioperi da parte di sindacati di categoria, pone in evidenza l'importanza di tale controllo. Vedi anche « Panorama » del 24 gennaio 1974, P. Panerai, *Il deficit quotidiano*. L'episodio dei giornali non è solo « nel 1969 fu deciso un forte aumento del prezzo delle sigarette. In quella occasione tutti i tipi di sigarette furono assoggettati all'aumento ad eccezione delle « Nazionali » il cui prezzo, inserito nelle rilevazioni per il calcolo dell'indice della contingenza, avrebbe, se aumentato, indotto un pur piccolo aumento salariale ai dipendenti dell'industria, del commercio e del credito ». « Globo », 26 marzo 1972.

¹⁷ « Anche alcuni coefficienti di ponderazione sembrano non essere vicini alla realtà. Nel capitolo abitazione per es. l'ISTAT considera il costo per il canone d'affitto della casa pari al 6,18% della spesa totale. Ciò vorrebbe dire che una famiglia il cui reddito mensile è di circa 200.000 mensili, non paga per l'affitto più di 12.360 lire al mese, cosa abbastanza lontana dagli effettivi prezzi esistenti sul mercato ». « Globo », 26 marzo 1972.

te l'andamento dell'indice del costo della vita. Infatti il ridimensionamento della distorsione provocata dalle spese alimentari in aumento verrebbe bilanciato dalla eliminazione delle distorsioni in diminuzione causate dalla minore incidenza rispetto alla realtà di quelle spese in cui l'indice ISTAT è superiore a quello sindacale.¹⁸

Un secondo problema che viene frequentemente sollevato nel dibattito sulla scala mobile è quello della eccessiva « dinamicità » di tale meccanismo, dinamicità che da strumento di difesa del potere d'acquisto della classe operaia lo trasformerebbe in uno degli elementi che accelerano il processo inflazionistico in atto.

Questo tipo di argomentazione che viene frequentemente sollevata dalla stampa padronale ad un attento esame del modo di operare della scala mobile risulta del tutto pretestuosa.

È significativo che per sostenere questo tipo di argomentazione si debba ricorrere a spiegazioni di natura « psicologica ».¹⁹ L'argomento che viene sollevato può essere riassunto in questi termini: ad un aumento del costo della vita dell'1% corrisponde lo scatto di 2 punti di contingenza, con un effetto psicologico fortemente negativo sull'uomo della strada che percepisce la dinamica del costo della vita in misura praticamente doppia della misura reale. Ora se ci si volesse limitare ad analizzare gli effetti « psicologici » del funzionamento della scala mobile, si dovrebbe in realtà invertire il ragionamento ed affermare che l'effetto psicologico per gli individui sarebbe quello di sentire salvaguardato il proprio potere d'acquisto proprio in vista del fatto che ad un aumento del costo della vita dell'1% la contingenza, che è quella parte del salario che deve garantire tale potere di acquisto aumenta di due punti. Per poter sostenere la tesi inversa si dovrebbe ipotizzare che i lavoratori recepissero le variazioni del costo della vita non attraverso i prezzi dei

¹⁸ Questa relativa « indifferenza » dei due indici è stata praticamente confermata dalla disponibilità della FIAT ad accettare nella recente contrattazione « qualsiasi indice che i sindacalisti dichiarassero di preferire » (« La Stampa », 28 novembre 1973).

¹⁹ Cfr. la lettera che l'allora Ministro del Lavoro Coppo inviò ai segretari delle Confederazioni sindacali nel maggio del 1973 affermando che il sistema della scala mobile era colpevole non solo di creare « contraccolpi psicologici di grave portata sulle diverse categorie di cittadini » ma anche di « alimentare un allarmismo in cui si collocano facilmente aumenti di prezzi del tutto ingiustificati ».

generi che acquistano, ma attraverso gli scatti della contingenza.

Rifiutiamo quindi questa spiegazione psicologica (che al più potrebbe avere un senso se applicata nei confronti degli imprenditori e non dell'« uomo della strada ») e cerchiamo di mostrare come in realtà lo scatto doppio della contingenza si verifica solo in modo fittizio.

La spiegazione « psicologica » ha un senso solo perché l'argomento non è sostenibile in termini di dati. Nel momento in cui si afferma che all'aumento del costo della vita dell'1% corrisponde lo scatto di 2 punti di contingenza si commette un arbitrio statistico in quanto si fa riferimento a due anni base diversi. Infatti per l'aumento del costo della vita ci si riferisce all'anno precedente mentre per gli scatti della contingenza si fa ancora riferimento al 1956 e alla retribuzione minima di quel periodo. In realtà se si fa riferimento all'anno base anche per il calcolo del costo della vita si può facilmente rilevare che il costo della vita è aumentato di 2 punti anch'esso. Viceversa se si vuol riportare il valore delle retribuzioni all'anno precedente quello del calcolo si può facilmente notare che un aumento di due punti della contingenza corrisponde ad un aumento di un punto in termini reali delle retribuzioni.

Uno slittamento dell'anno base per ridurre il valore dell'indice che passerebbe dal livello attuale di 200 a 100 comporterebbe soltanto un numero minore di scatti ma poiché il valore di ogni scatto salvo che non si volesse trasformare tale revisione in una truffa ai danni dei lavoratori risulterebbe raddoppiato le modificazioni in termini di contingenza risulterebbero minime, e si limiterebbero ad uno slittamento nel tempo di alcuni arrotondamenti visto che il nuovo punto dovrebbe avere un valore almeno doppio rispetto al precedente. Ora è fuori di dubbio che agli imprenditori può far comodo lucrare queste eventuali differenze per un periodo di tre mesi ma non è detto che la differenza giochi sempre a loro favore. Gli arrotondamenti possono infatti essere di volta in volta a favore dei lavoratori e a favore degli imprenditori. Un semplice esempio ci permetterà di rilevare questo fatto:

Aumento del costo della vita nel corso dell'anno prendendo come base l'anno precedente	Scatti con base 56	Scatti con base anno precedente
1%	1+1	1

il valore dei due aumenti è dello stesso ammontare essendo ciascun scatto con base 56 la metà di quello che ha per base l'anno precedente:

Aumento del costo della vita come sopra	Scatti con base 56	Scatti con base anno precedente
0,4%	1	0

ciò è dovuto al fatto che lo scatto si verifica per ogni aumento percentuale superiore allo 0,50%. La contingenza con base 56 è scattata poiché un aumento dello 0,10% equivale ad un aumento a base 56 dello 0,80%. In questo caso gli imprenditori lucreranno questo 0,40% senza versare alcun corrispettivo fino al successivo conteggio per la scala mobile.

Aumento del costo della vita come sopra	Scatti con base 56	Scatti con base anno precedente
0,51	1	1

In questo caso appare evidente che ad avvantaggiarsi siano i lavoratori, in quanto si vedono assicurato dall'arrotondamento un ammontare che con il meccanismo a base '56 non avrebbero percepito.

Strettamente collegato con l'argomento precedente è un problema di solito sollevato dai rappresentanti dei sindacati dei lavoratori e cioè quello della svalutazione del valore del punto. Esso può essere riassunto in questi termini. Nel 1957, con l'accordo che fissava l'ammontare dell'indennità di contingenza, il valore del punto per il manovale comune fu fissato a L. 14,30 pari all'uno per cento della retribuzione giornaliera. Oggi il valore del punto per il manovale comune continua ad essere di L. 14,30, d'allora ad oggi le retribuzioni medie sono aumentate del 350%. Se per esempio consideriamo la retribuzione *minima* contrattuale di un manovale comune dell'industria meccanica, sulla base degli ultimi dati pubblicati, essa ammontava a L. 4.925 al 1° febbraio 1973. Il valore del punto (14,30) è quindi ben lontano dall'assicurare un aumento dell'1% della retribuzione ad ogni aumento dell'1% del costo della vita. A prima vista questo tipo di argomentazione sembrerebbe essere altrettanto pretestuosa di quella che abbiamo esaminato prece-

dentemente in quanto avremo la modifica di uno degli anni base senza che l'altro risulti modificato a sua volta. Infatti se gli aumenti del costo della vita vengono conteggiati facendo riferimento al 1956 non si può pretendere di dare al punto un valore diverso da quello del 1956. Soltanto se si accetta di slittare l'anno di riferimento anche per il calcolo del costo della vita si può chiedere una modificazione del valore del punto di contingenza.

Ma l'argomentazione sindacale è meno pretestuosa di quanto potrebbe sembrare da simili argomentazioni. Abbiamo visto che il valore del punto per il manovale è attualmente di L. 14,30, poiché la retribuzione minima attuale è di L. 4.925 il punto equivale al 0,30% circa della retribuzione giornaliera. Ma l'aumento di un punto della contingenza si verifica per ogni aumento di 0,50 del costo della vita (pari ad un aumento dell'1% in riferimento all'anno base 1956). Quindi di fatto per ogni 0,50 di aumento del costo della vita il manovale percepisce un aumento dovuto alla contingenza di sole 0,30 del suo salario.

È fuori di dubbio dunque che una « svalutazione » del valore punto si sia verificata e che esso non sia più in grado di assicurare un adeguamento del salario alle variazioni del costo della vita. Tale « svalutazione » non si sarebbe verificata solo nel caso in cui le retribuzioni minime contrattuali fossero rimaste sempre le stesse e tutte le variazioni salariali fossero dovute alla contingenza. Ma in realtà le contrattazioni sindacali che si sono susseguite in questo periodo oltre a recuperare il potere di acquisto del salario hanno mirato anche a recuperare una parte del prodotto derivante dagli aumenti della produttività e quindi dalla maggiore forza produttiva del lavoro. Se questo fenomeno non si fosse verificato tali aumenti sarebbero andati interamente a vantaggio dei profitti e la quota di prodotto complessivo percepita dalla classe operaia sarebbe via via diminuita rispetto al prodotto sociale complessivo.

Da ciò consegue che l'argomentazione sindacale è fondamentalemente corretta e una revisione del valore del punto è necessaria se si vuole attribuire alla scala mobile la funzione di mantenere il potere d'acquisto reale dei salari. La soluzione più semplice potrebbe essere quella di estendere a tutte le categorie l'accordo di scala mobile che è attualmente in vigore per il settore del credito. Sulla base di questo accordo l'indennità di contingenza viene calcolata

su tutte le voci che compongono il salario di fatto (e non sul minimo contrattuale come avviene nel settore industriale) ed è una percentuale, legata agli scatti della contingenza, che viene applicata ad una base mobile rappresentata dai salari stessi.

Un ultimo problema che emerge nel dibattito in corso è quello della periodicità del calcolo della contingenza. Secondo le associazioni degli imprenditori una verifica trimestrale dell'aumento del costo della vita e il conseguente adeguamento dell'indennità di contingenza è una verifica troppo frequente. Basterebbe effettuarla semestralmente. La parzialità di una simile argomentazione appare palese.

Nel momento in cui si accetta il fatto che l'inflazione è un meccanismo con il quale gli imprenditori cercano di crearsi margini di profitto maggiori, una scadenza semestrale tende ad assicurare che questo margine non venga eroso da un recupero salariale dovuto alla contingenza, una scadenza semestrale degli scatti della contingenza permette infatti una pianificazione degli aumenti dei prezzi da parte delle imprese tale da garantire margini di profitto crescenti, e questo in particolare se il tasso di aumento dei prezzi si mantiene sui valori che ha assunto nella maggior parte dei paesi capitalistici nel corso degli ultimi tre anni.²⁰

4. Conclusioni.

Le argomentazioni che abbiamo svolto negli ultimi paragrafi fanno intravedere un problema che non viene quasi mai affrontato nel dibattito sulla scala mobile nonostante la sua essenzialità: quello sulla funzione di questo meccanismo. Questa funzione può essere compresa se si fa riferimento ai preamboli dei numerosi accordi relativi alla scala mobile. Con variazioni minime la formula che precede tutti gli accordi è la seguente: «premesse che fattore essenziale di tale normalizzazione (della situazione salariale) è il raggiungi-

²⁰ « Mentre dal 1961 al 1971 la gran parte dei paesi industrializzati aveva fatto registrare saggi di crescita medi annui dei prezzi concentrati tra il 4% e il 6%, nel corso dei 12 mesi che vanno dal dicembre 1972 al dicembre 1973, la massima concentrazione si ha su saggi di crescita compresi tra il 10 e il 15% ». « Mondo Economico », n. 10, 16 marzo 1974, p. 36.

mento di una tregua salariale al fine di assicurare un periodo di tranquillità sociale e di feconda attività produttiva nell'interesse del paese ». Da questa formulazione appare evidente che il meccanismo della scala mobile è stato per molti anni uno strumento di tregua contrattuale.²¹ Ora, gli imprenditori hanno accettato un simile meccanismo perché permetteva loro di aumentare i loro margini di profitto grazie all'aumento della produttività. In tal modo, pur conservando lo stesso potere di acquisto in termini reali, i lavoratori percepivano una fetta minore del prodotto sociale complessivo. Nel momento in cui i rapporti di classe in Italia si sono modificati a favore della classe operaia, gli imprenditori hanno preferito bloccare il meccanismo della scala mobile al suo valore del '63, in modo da assicurarsi, anche tramite una parziale perdita del valore reale dei salari, nuovi margini di profitto.

Gli economisti che affermano che il meccanismo della scala mobile rappresenta un elemento inflazionistico danno per scontata l'impossibilità di recuperare il potere di acquisto del salario da parte della classe operaia, poiché questo fatto spingerebbe gli imprenditori ad aumentare nuovamente i prezzi, e quindi la spirale inflazionistica diverrebbe inarrestabile.

Essi affermano, in altre parole, che all'aumento generale dei prezzi non deve seguire l'aumento del prezzo della forza-lavoro e quindi che si debba accettare una modificazione dei prezzi relativi delle merci a favore delle merci che sono di proprietà dei capitalisti.

Essi quindi chiedono una resa alla classe operaia, che dovrebbe rinunciare al meccanismo della scala mobile o accettarne una profonda revisione che sposti ulteriormente l'ago della bilancia a favore degli imprenditori. Né si scostano in modo sensibile da questa posizione le proposte di fiscalizzazione della scala mobile.²² *Data l'attuale struttura delle imposte*, una proposta di fiscalizzazione equivale ad offrire con una mano quello che si toglie con l'altra. Un aumento delle imposte, necessario per finanziare la fiscalizzazione, verrebbe a gravare soprattutto sulla classe operaia che si trovereb-

²¹ Le stesse pubblicazioni sindacali riconoscono la correttezza di questa interpretazione. Vedi E. Giambarba, cit., p. 800.

²² Vedi tra le altre: B. Andreatta, *Terapie contro lo spettro dell'inflazione*, « Corriere della Sera », 22 aprile 1973.

be a pagare indirettamente gli aumenti del suo salario. Certo si potrebbe sempre modificare il metodo di imposizione, ma il rivoluzionamento dei rapporti di classe derivante da una imposizione progressiva dei redditi e da un abbandono del ricorso all'imposizione indiretta sarebbe ben maggiore di quanto non si avrebbe con una applicazione della scala mobile più favorevole alla classe operaia di quella attuale.

Da quanto abbiamo rilevato nel corso della nostra analisi ci sembra di poter concludere che il meccanismo della scala mobile se costruito in modo da poter effettivamente seguire la dinamica dei prezzi e da mantenere il potere di acquisto dei salari, rappresenti un elemento minimo di salvaguardia del potere d'acquisto della classe operaia. La divisione del prodotto sociale complessivo non viene però minimamente influenzata da tale meccanismo ed è il riflesso dei rapporti di classe complessivi. Sono questi rapporti quindi, e le loro modificazioni, a fornire le spiegazioni dell'attuale processo inflazionistico, ed è al loro studio che ci si deve dedicare se si vuole comprendere il movimento contemporaneo dei paesi in cui domina il modo di produzione capitalistico.

CARMELA D'APICE

BIBLIOGRAFIA

- Cesare Vannutelli, *La scala mobile dei salari*, « Rivista di Politica Economica », anno XXXVIII, serie III, marzo 1948.
- Cesare Vannutelli, *Le nuove norme per la rilevazione degli indici del costo della vita ed il sistema di scala mobile dei salari*, « Rivista di Politica Economica », maggio 1952.
- Cesare Vannutelli, *Analisi statistica dell'appiattimento salariale*, « Rassegna di Statistica del Lavoro », anno 1951.
- Achille Loria, *Corso di Economia Politica*, Torino, F.lli Bocca, 1919.
- Francesca Ambrogi, *Le retribuzioni dei dipendenti dell'industria dal 1938 al 1955*, « Quaderni della Rassegna di Statistica del Lavoro », dicembre 1956.
- P. Merli Brandini, *Evoluzione del sistema contrattuale italiano nel dopo-guerra*, « Rivista di Economia e Lavoro », marzo-aprile 1967.
- AA.VV., *La retribuzione nell'industria*, Ed. Franco Angeli, 1970.
- AA.VV., *I contratti di lavoro*, « Quaderni di Rassegna Sindacale », anno X, n. 35, marzo-aprile 1971.
- P. Sylos Labini, *Prezzi, distribuzione e investimenti: un'interpretazione dello sviluppo post-bellico*, Ed. Franco Angeli, 1969.

Concordato Interconfederale per la disciplina del trattamento economico dei lavoratori dell'industria, Roma, 1946.

Concordato per il rinnovo della tregua salariale, Roma, 1947.

Accordo 21 marzo 1951 sul funzionamento della scala mobile nel settore industriale, Roma, 1951.

Accordo per la scala mobile delle retribuzioni, Roma, 1957.

Accordo Interconfederale per il conglobamento dell'indennità di contingenza e per il graduale superamento delle differenze zionali delle retribuzioni, Roma, 1968.

L. Di Vezza e V. Seppi, *Contrattazione e dinamica dei salari nell'industria italiana*, Ed. Ceres, Roma, 1970.

L. Di Vezza, *La scala mobile: intervenire ma come?*, « *Economia e Lavoro* », maggio-giugno 1973.

G. C. Mazzocchi, *La dinamica dei differenziali salariali occupazionali nel breve e nel lungo periodo*, « *Rivista Internazionale di Scienze Sociali* », settembre-dicembre 1972.

L. Robotti, *Incidenza dell'indennità di contingenza nella dinamica salariale in Italia: 1951-1970*, « *Rassegna di Statistica del Lavoro* », anno XXV, 1973, supplemento 1°.

il sistema di incentivazione in u.r.s.s.: il fallimento della riforma del 1965*

Nel 1965 le *autorità* sovietiche dettero il via ad una importante riforma dei metodi di pianificazione e di gestione dell'industria sovietica, una riforma che fu successivamente estesa all'agricoltura e ad altri settori dell'economia. Il principale obbiettivo di questa nuova politica era di accrescere il potere decisionale delle singole imprese, e per realizzare ciò si provvide a ridurre il numero degli « indicatori di successo » mediante i quali viene valutata ogni impresa sovietica, e fu introdotto un nuovo sistema di incentivazione. Ci si aspettava che dando uno spazio maggiore alla iniziativa manageriale e predisponendo degli incentivi più allettanti per i dirigenti delle imprese quanto per i lavoratori si sarebbe stimolata la produttività del lavoro — un obbiettivo questo molto importante della politica economica sovietica degli ultimi anni a causa della crescente tensione del mercato del lavoro nei settori extraagricoli.¹

L'azione riformatrice iniziata nel 1965 fallì i suoi scopi però e l'ultimo piano quinquennale (1971-1975) si muove nella direzione di un ritorno alla pianificazione centralizzata e a molte delle caratteristiche del sistema di incentivazione in vigore prima del 1965.

L'obbiettivo di questo saggio è di analizzare questa recente

* Il presente articolo è comparso su *Industrial and Labor Relations Review* n. 1, ottobre 1973 con il titolo originale « The Incentive System in the USSR: the abortive reform of 1965 », la traduzione è di Renzo Razzano.

¹ Per una serie di motivi, casalinghe e pensionati sono diminuiti notevolmente verso la fine degli anni '60. Inoltre, la nuova leva di giovani che entra a far parte delle forze di lavoro proviene da una generazione contrassegnata da un tasso di natalità relativamente basso. Va da se che l'agricoltura sovietica rappresenta una potenziale riserva di forza lavoro molto ampia; la sua utilizzazione richiederebbe, però, ingenti investimenti e riforme profonde delle tecniche produttive e organizzative nel settore.

evoluzione del sistema di incentivazione nell'industria sovietica.² È opportuno a questo punto rammentare che in Unione Sovietica, così come negli altri paesi socialisti, vigono sistemi di incentivazione sia per le imprese in quanto tali, che per il personale in esse occupato; questo saggio si occupa prevalentemente del secondo aspetto.

La riforma del 1965.

Uno dei mutamenti essenziali verificatisi nel 1965 fu l'accresciuta rilevanza del profitto come fonte dei premi di incentivo. Antecedentemente a questa data, infatti, l'industria sovietica aveva prevalentemente iscritto i premi di incentivo nella contabilità salariale che era inclusa a sua volta nei costi di produzione, anche se non bisogna dimenticare che una piccola quota dei premi proveniva dai profitti aziendali.³ Con la riforma, i profitti venivano ad essere in ogni impresa una delle voci fondamentali di tre fondi distinti; il fondo per gli « incentivi materiali », il fondo per i bisogni sociali, culturali e per la casa e infine il fondo per lo sviluppo della produzione.

Il fondo per gli incentivi materiali, che è distinto dal fondo salariale di base, e il fondo per gli alloggi e i bisogni sociali e culturali sono entrambi concepiti come strumenti di incentivazione per i dipendenti delle imprese, mentre il fondo per lo sviluppo della produzione è stato stabilito come incentivo per le imprese in quanto tali. Questo saggio tratterà del fondo per gli incentivi, dato che gli altri due fondi non hanno una influenza diretta sui salari monetari. L'ammontare del fondo per gli incentivi doveva essere stabilito in una relazione percentuale variabile rispetto al fondo per i salari in ogni impresa, in funzione di due indicatori di successo che gli eco-

² Il settore industriale comprende in URSS le industrie minerarie, manifatturiere e di produzione dell'energia elettrica.

³ Secondo E. Liberman, « The Role of Profits in the Industrial Incentive System of the URSS » *International Labour Review*, vol. 97, n. 1 (1968), solamente il 5% dei salari erogati prima della riforma del 1965 è ascrivibile alla quota di profitto impiegata per gli incentivi. Secondo altre fonti, tale percentuale è perfino inferiore.

nomisti sovietici normalmente definivano indicatori « creatori di fondi ».

Il primo era dato dal totale delle vendite,⁴ o, in alcuni casi, dal profitto totale;⁵ il secondo era dato dal saggio del profitto, indicato come « redditività contabile ».⁶ Nella misura in cui una impresa raggiungeva gli obiettivi ad essa prefissati — o più precisamente, per ogni punto in percentuale realizzato in più sul previsto incremento delle vendite (o del profitto globale) rispetto all'anno precedente — il fondo per gli incentivi di tale impresa doveva essere accresciuto di una quota pari ad una percentuale determinata del fondo salariale di base.⁷ Tale coefficiente (la percentuale del fondo salari) era fissata dai ministeri competenti e, nella versione iniziale del progetto di riforma, doveva variare a seconda dei diversi rami della produzione e, in taluni casi, anche fra gruppi di imprese. Inoltre, le percentuali fissate erano di solito diverse per ciascuno dei due indicatori di successo, pur essendo determinate in base allo stesso meccanismo.⁸

L'esatto ammontare della quota di profitto doveva essere attribuito al fondo per gli incentivi a scadenze trimestrali, ma non più del 90% di tale fondo poteva essere distribuito sotto forma di pre-

⁴ Per « vendite » si intende il valore della produzione effettivamente venduta e pagata.

⁵ Sembra che il profitto, come alternativa alle vendite, sia stato adottato prevalentemente in quelle poche imprese per le quali non era previsto dal piano un aumento della produzione (perché questo non era ritenuto socialmente necessario, oppure per altre ragioni). Pertanto le vendite costituiscono l'indicatore di successo adottato per la maggior parte delle imprese.

⁶ La redditività contabile è data dal rapporto fra il profitto previsto dal piano (al quale si deve sottrarre l'ammontare del capitale costante e variabile impiegato dalle imprese, le spese correnti e gli interessi sui prestiti) e la media annuale prevista dello stock di capitale costante e variabile.

⁷ Nelle imprese dove era prevista una perdita, il fondo per gli incentivi era formato da una quota di quanto si fosse risparmiato rispetto alle perdite previste dal piano.

⁸ Il fondo per gli incentivi può essere espresso matematicamente dalla seguente formula:

$$F = Nq: W Q. + Np. W. P.$$

in cui

F = fondo per gli incentivi.

Nq = coefficiente dell'1% di incremento previsto per le vendite rispetto all'anno precedente espresso percentualmente. (Per le imprese

mi ai lavoratori e ai dirigenti durante l'anno. Il rimanente doveva essere accantonato ed erogato sotto forma di premio di fine d'anno.⁹

Il fatto che i nuovi indicatori di successo fossero una combinazione di fattori quantitativi (le vendite) e qualitativi (la redditività) non era casuale. I pianificatori si aspettavano infatti che una tale combinazione avrebbe stimolato l'espansione della produzione e allo stesso tempo avrebbe costituito un freno al verificarsi delle inefficienze che solitamente derivavano dall'uso di parametri puramente quantitativi.

In tal modo le imprese sarebbero state indotte a perseguire incrementi di produttività.

Per esempio, il valore lordo della produzione era stato in precedenza adottato come indicatore di successo, ma esso aveva il difetto fondamentale di spingere le imprese al raggiungimento e al superamento degli obbiettivi di produzione prescindendo dalla situazione del mercato.¹⁰ Il risultato era che spesso le imprese impiegavano la loro capacità produttiva per sovraccaricare il mercato con certi prodotti proprio quando si manifestava l'impossibilità di soddisfare la domanda di altri beni per insufficienza di capacità produttiva in altri settori. I pianificatori della riforma del 1965 si aspettavano quindi che l'introduzione delle vendite come indicatore avrebbe indotto i dirigenti delle imprese a prestare maggiore attenzione alle preferenze dei consumatori e perciò, indirettamente, all'efficienza.

in cui il profitto era l'indicatore principale, questo prendeva il posto delle vendite).

W = fondo dei salari di base (cioè senza il fondo per gli incentivi).

Q = saggio previsto di incremento delle vendite.

Nq = coefficiente dell'1% del saggio previsto del profitto, espresso in percentuale.

P = saggio di redditività previsto.

⁹ Ciò significa che il reddito dei dipendenti è costituito dai salari di base, dai premi e dai premi di fine d'anno.

¹⁰ Il valore lordo della produzione viene calcolato ai prezzi all'ingrosso costanti ed è costituito fondamentalmente dal valore dei prodotti finiti, dei prodotti semilavorati e dei servizi in appalto prestati ad altre imprese. Esso viene calcolato tenendo conto anche delle modificazioni del valore delle scorte dei semilavorati prodotti all'interno dell'impresa.

Il ruolo della redditività nella riforma del 1965 costituiva una novità per due ordini di motivi.

Per la prima volta, il saggio del profitto era adottato come uno degli indicatori fondamentali di successo, rispecchiando in tal modo il riconoscimento, da parte dei pianificatori sovietici, dell'importanza di un metro di valutazione complessivo del funzionamento di un'impresa, in contrasto con la prassi, precedente il 1965, di adottare molti e diversi indicatori. Inoltre nuova era anche la definizione di redditività come il rapporto fra profitto e capitale investito (costante e variabile) invece che, come avveniva prima, come rapporto con i costi di produzione. Questo cambiamento fu adottato infatti, fra l'altro, anche per indurre le imprese ad una utilizzazione più efficiente del capitale investito.

È verosimile che l'obiettivo principale, nel legare la grandezza del fondo per gli incentivi al fondo salari, fosse quello di prevenire l'instaurarsi di differenziazioni eccessive nell'ammontare relativo dei fondi per incentivi, fra le imprese.

E invero, nella misura in cui il raggiungimento degli obiettivi di piano dipende da fattori non controllabili dalle singole imprese (ad esempio dalla disponibilità di capitali e dal livello tecnologico esistente), così che gli indicatori non possono sempre costituire un parametro adeguato di valutazione dell'efficienza aziendale, un tale accorgimento presenta aspetti di indubbia validità.

Un'altra innovazione introdotta con la riforma del 1965 fu l'adozione di coefficienti di lungo periodo, e cioè di coefficienti che stabilivano in anticipo, per un periodo di durata fino a 5 anni, le percentuali che dovevano legare gli indicatori di successo al fondo salari di ciascuna impresa. Lo scopo di tale provvedimento era di fornire, ai dirigenti delle imprese, un quadro di riferimento stabile per le scelte da adottare e conseguentemente per favorire un maggiore spirito di iniziativa e l'accettazione di obiettivi più impegnativi. Infatti nel periodo in cui ai dirigenti d'impresa erano stati dati solo obiettivi annuali, essi erano stati indotti ad occultare le scorte esistenti nelle loro imprese in un dato anno, nel timore che la conoscenza dell'esistenza di tali scorte avrebbe comportato l'imposizione di obiettivi più elevati per l'anno successivo. L'adozione di coefficienti di incentivo di lungo periodo aveva quindi lo

scopo di stimolare le imprese a sostituire strategie di breve periodo con strategie a lungo termine.

Da ultimo bisogna evidenziare come il nuovo sistema di incentivazione penalizzasse sia il superamento che l'inadempienza degli obbiettivi prefissati. Se infatti un'impresa avesse superato gli obbiettivi ad essa assegnati dal piano, il coefficiente (la percentuale del fondo salari) in base al quale venivano determinate le quote da destinarsi al fondo per gli incentivi sarebbe stato ridotto almeno del 30%, relativamente a quella parte di vendite o di profitti che avesse superato la dimensione prevista dal piano. Parimenti, un sistema approssimativamente simile di disincentivi era stato definito nei casi di inadempienza per difetto degli obbiettivi di piano.

L'adozione dei molteplici accorgimenti sopra descritti con la riforma del 1965, avrebbe dovuto dare, nelle aspettative dei pianificatori, un forte stimolo all'incremento della produttività.

Il fallimento della riforma del 1965.

Queste aspettative non furono però soddisfatte. Gli indici della produttività nell'industria sovietica rimasero infatti ben al di sotto degli obbiettivi di piano durante tutta la seconda metà degli anni sessanta, e molti economisti sovietici attribuirono al nuovo sistema di incentivazione un ruolo fondamentale nella determinazione di questo insuccesso. Ad esempio, uno studio, condotto nel 1971 dal Gosplan (l'agenzia per la pianificazione sovietica) in collaborazione con diversi istituti di ricerca, individuava nelle carenze del sistema di incentivazione una delle cause fondamentali del mancato raggiungimento, durante questo periodo, degli obbiettivi di produttività da parte dell'industria sovietica.

In realtà è difficile *provare* cosa non funzionò nella riforma del 1965 perché scarsa è stata la documentazione pubblicata sulle esperienze realizzate in singole imprese a seguito dell'adozione del nuovo sistema di incentivazione. È però, comunque, possibile delinearne le probabili cause di tale fallimento mediante un'analisi del nuovo sistema di incentivazione nel contesto dell'intero sistema economico sovietico.

In primo luogo è necessario conoscere come viene misurata la produttività in Unione Sovietica, poiché la scelta del metodo di

misurazione può avere evidenti ripercussioni sul funzionamento di qualsiasi sistema di incentivazione. La produzione per addetto è l'indice della produttività del lavoro più diffusamente adottato dai pianificatori sovietici, e nella maggioranza delle imprese industriali, il valore lordo della produzione è posto al numeratore di questo rapporto. Così, sia il valore della produzione di un'impresa, sia la sua produttività dipendono in parte dal costo dei materiali acquistati dalle altre imprese, dalla redditività dei singoli prodotti e dalla natura e dall'estensione dei rapporti di appalto con altre imprese.

Questo a sua volta significa che un'impresa può gonfiare i dati relativi alla sua produzione e alla produttività con metodi che non accrescono effettivamente il prodotto per addetto — quali ad esempio l'impiego di materiali più costosi, lo spostamento della produzione in direzione di prodotti più redditizi, l'estensione della « co-operazione » con altre imprese in modi che accrescono il valore della produzione ma non l'efficienza della gestione.¹¹

Il denominatore dell'indice di produttività può anch'esso essere definito in vari modi. In URSS, il termine addetto (employee) comprende tutti i dirigenti e i lavoratori direttamente collegati all'attività industriale — una definizione questa che esclude per la verità ben pochi lavoratori e pertanto non consente ampi margini di manipolazione ai dirigenti di impresa.

Per tornare all'operatività del nuovo sistema di incentivazione, è necessario mettere in evidenza come in un sistema di gestione centralizzata dell'economia, la maggior parte delle imprese hanno un interesse diretto a mantenere una riserva di manodopera. Le riserve di manodopera consentono un agevole superamento degli obbiettivi di produzione del piano e mettono le imprese in condizione di raggiungere gli obbiettivi anche quando questi vengono accresciuti. Con la riforma del 1965, le imprese sovietiche erano presumibilmente libere di determinare l'ampiezza della propria

¹¹ Non esiste alcuna forma di controllo centralizzato sulle prestazioni di servizi in appalto fra le imprese, eppure il valore di tali servizi viene incluso nel computo del valore lordo della produzione. I dirigenti di impresa, pertanto, hanno la possibilità di gonfiare il valore della produzione maggiorando i prezzi dei servizi prestati e, a volte, fra le imprese si stabilisce un accordo tacito per la maggiorazione reciproca dei prezzi di tali servizi.

forza lavoro, ma in pratica erano sottoposte a considerevoli limitazioni, prima fra tutte quella della fissazione centralizzata del fondo salariale complessivo.¹²

In tal modo il fattore lavoro veniva ad essere fortemente razionato, e ciò provocava di riflesso uno stimolo ulteriore al suo accaparramento soprattutto a causa del suo costo relativamente basso. Naturalmente questo fece sì che, divenendo sempre più acuta la scarsità di forza lavoro nel corso degli anni più recenti, sempre maggiore risultasse lo sforzo delle imprese nel costituirsi riserve di manodopera.

Questa tendenza veniva poi ulteriormente favorita dal meccanismo del nuovo sistema di incentivazione che legava l'ammontare del fondo per gli incentivi alla grandezza del fondo salariale: più elevato era il fondo salariale, cioè, maggiore sarebbe risultato il fondo per gli incentivi, *coeteris paribus*. Inoltre bisogna sottolineare come il fondo per gli incentivi non doveva essere ripartito in quote uguali fra tutti i dipendenti; la quota maggiore essendo destinata ai dirigenti. Per questi motivi il nuovo sistema di incentivazione, senza volerlo, esercitò sui dirigenti uno stimolo ad operare in regime di costi del lavoro crescenti, e cioè a tentare di ottenere dalle autorità centrali un fondo salariale tale da consentire l'assunzione di un numero di lavoratori superiore a quello necessario a raggiungere in modo efficiente gli obiettivi produttivi assegnati dal piano.¹³

¹² Prima dell'introduzione della riforma del 1965, le autorità centrali stabilivano direttamente per le imprese gli indicatori fra i quali ricordiamo: la media annuale degli occupati; l'incremento della produttività, il fondo salariale. Di questi quattro indicatori è stato mantenuto con la riforma solo il fondo salariale che, come già avveniva prima del 1965, è dato dal prodotto del numero previsto di addetti con il salario medio.

¹³ Inoltre la riforma del 1965 manteneva il vecchio metodo centralizzato di determinazione del fondo salariale. L'ammontare effettivo del fondo salariale dipendeva, come in precedenza, dal raggiungimento degli obiettivi di produzione, e il valore lordo della produzione era apparentemente usato dalla maggior parte delle imprese come indicatore di successo.

A causa delle carenze del valore lordo della produzione come indicatore di successo, questo metodo di determinazione del fondo salariale può evidentemente mettere in crisi l'auspicato rapporto fra incrementi produttivi e incrementi salariali.

Con ogni probabilità, poi, altri problemi insorgevano anche dall'adozione dell'indice delle vendite quale indicatore di successo volto a stimolare la produzione. Gli aumenti di produzione possono essere infatti ottenuti non solo mediante un incremento della produzione per addetto (aumento della produttività) ma anche mediante un'espansione della manodopera impiegata (il che può portare perfino ad una diminuzione della produzione per addetto e ad un incremento del costo unitario del prodotto). La scelta del metodo per incrementare la produzione da parte delle imprese dipende da diversi fattori. Spesso risulta più semplice per le imprese aumentare la produzione mediante un aumento dell'occupazione giacché il tentativo di aumentare la produttività attraverso l'innovazione tecnologica, potrebbe indurre considerevoli difficoltà nella pianificazione della produzione, e inoltre, l'introduzione di frequenti e radicali mutamenti nell'organizzazione produttiva potrebbe provocare una non desiderata situazione di tensione fra i lavoratori. E ancora, un aumento del numero degli addetti determina di riflesso un incremento del fondo salariale e quindi accresce le probabilità di ottenere un fondo per gli incentivi più elevato.

L'adozione dell'indice delle vendite quale indicatore può inoltre stimolare le imprese ad esercitare una pressione nei confronti delle autorità economiche per ottenere aumenti dei prezzi, dato che in tal modo è assai più facile realizzare in apparenza forti incrementi nell'andamento delle vendite.¹⁴ La riforma del 1965 evitò in gran parte questo problema calcolando l'andamento delle vendite secondo prezzi stabiliti dal piano e non ai prezzi di vendita effettivi. Il profitto, però, era calcolato come una quota sulle vendite calcolate in base ai prezzi correnti, e pertanto i dirigenti di impresa erano ancor di più motivati a spingere in direzione di un aumento dei prezzi per ottenere premi maggiori senza per questo essere costretti ad incrementare la produttività.

¹⁴ Nel sistema sovietico caratterizzato da un mercato di produttori, i fornitori debbono raramente temere che un aumento dei prezzi possa provocare una caduta della domanda.

L'indicatore di redditività.

Le carenze dell'indicatore di redditività come strumento di stimolo della produttività erano meno evidenti. Il saggio di profitto di un'impresa è in parte determinato dal prezzo di vendita del prodotto, ed è notorio che i prezzi in Unione Sovietica sono stati soggetti a considerevoli distorsioni. Nel 1966-'67 pertanto fu intrapresa una revisione di fondo dei prezzi di produzione industriali che aveva come obbiettivo, fra gli altri, quello di ridurre le variazioni di redditività, troppo ampie ed ingiustificate, esistenti fra le imprese e fra i vari settori produttivi.

Quella riforma dei prezzi eliminò invero alcune delle differenze meno giustificate esistenti fra i saggi di profitto delle imprese, ma molte ne rimasero ciò non di meno. Le autorità preposte alla fissazione di prezzi erano state infatti ostacolate nei loro sforzi dalla direttiva che: né i prezzi al consumo né i prezzi agricoli dovevano subire le conseguenze negative di una revisione dei prezzi industriali. In aggiunta le autorità dovevano operare in una situazione in cui i calcoli di costo presentavano livelli molto diversi di accuratezza e molte imprese gonfiavano i propri costi di produzione per conservare o per ottenere prezzi più favorevoli. Inoltre, l'adozione recente di un sistema di « prezzi temporanei » che consentiva alle imprese di fissare provvisoriamente i prezzi dei nuovi prodotti, concedeva un'ulteriore possibilità per l'effettuazione di molti aumenti ingiustificati dei prezzi.¹⁵

Come risultato di questa riforma dei prezzi del 1966-'67 si ebbe pertanto, verso la fine degli anni '60, un incremento o una diminuzione dei margini di profitto in molte imprese sovietiche per ragioni del tutto indipendenti dall'andamento della produttività, attenuando in tal modo l'efficacia dell'indicatore di redditività quale incentivo per una maggiore efficienza aziendale.

¹⁵ È pur vero che con la revisione generale dei prezzi del 1966-'67 si adottarono misure per rendere più restrittive le procedure di fissazione dei « prezzi temporanei », ma le successive decisioni governative di imporre alle imprese il blocco di tutti i prezzi di produzione fino alla fine del 1971, dimostrano come degli abusi, relativamente alla fissazione di « prezzi temporanei », abbiano continuato a prodursi.

D'altro canto, nei periodi intercorrenti fra le revisioni complessive del livello dei prezzi, come ad esempio quella del '66-'67, una delle maggiori carenze del sistema sovietico dei prezzi era stata proprio la sua scarsa flessibilità. Mentre infatti la produttività e i costi si modificavano ad un tasso diversificato nelle imprese e nei settori industriali, l'operare di questa relativamente rigida struttura dei prezzi induceva variazioni molto ampie della redditività. Inoltre bisogna rammentare come la maggior parte delle decisioni principali relative alla politica degli investimenti e alle innovazioni tecnologiche nell'industria sovietica, vengono prese a livelli superiori a quello dell'impresa. Di conseguenza, anche quando non si verifica una rigidità nei prezzi e non operano gli effetti squilibranti di una revisione generale dei prezzi, la redditività spesso varia nelle imprese e fra le imprese in Unione Sovietica per cause fuori del controllo dei dirigenti.

Molti economisti sovietici hanno poi indicato una ulteriore ragione per cui l'indicatore di profitto può non stimolare tecnologie *labour-saving*. Infatti, nella generalità delle imprese sovietiche, il costo delle materie prime (incluso il costo dei carburanti e l'ammortamento) in rapporto ai costi globale è proporzionalmente molto superiore a quello del fattore lavoro. Pertanto, una riduzione dei costi delle materie prime dell'ordine dell'1% provoca un aumento dei profitti nella maggior parte dei casi superiore a quello ottenibile mediante una equivalente riduzione del costo del lavoro. In molte imprese è quindi semplicemente più agevole ridurre i costi delle materie prime piuttosto che comprimere il costo del lavoro.

La carenza fondamentale della redditività quale indicatore di successo è da ricondurre però all'inesistenza di un valido sistema dei prezzi in Unione Sovietica. Se fosse possibile razionalizzare il sistema dei prezzi — il che non è probabile nell'attuale sistema sociale sovietico — tutte le altre carenze di tale indicatore risulterebbero di minore importanza.

I coefficienti di lungo periodo.

Il tentativo, compiuto con la riforma del 1965, di collegare gli indicatori di successo a coefficienti di lungo periodo, costituiva

una scelta logica, ma che poteva essere realizzata solo nella misura in cui le autorità economiche centrali fossero riuscite a formulare valide previsioni sul lungo periodo e a fornire alle imprese piani produttivi e finanziari ragionevolmente stabili lungo l'arco di parecchi anni. Se, infatti, gli obiettivi produttivi e finanziari vengono cambiati frequentemente, come per altro è già concretamente accaduto in passato, i coefficienti che stabiliscono il rapporto fra questi obiettivi, il fondo salariale e il fondo per gli incentivi, devono essere necessariamente cambiati spesso; in tal modo coefficienti di lungo periodo si tramutano in coefficienti di breve periodo.

Pertanto, se l'esperienza passata ci deve essere di guida, ci sono motivi per dubitare che i pianificatori sovietici, siano stati in grado di fornire quei coefficienti d'incentivazione di lungo periodo che erano stati promessi nel 1965.

Per concludere su questo punto, bisogna rilevare come il nuovo sistema di incentivazione sia stato applicato solo parzialmente nel periodo di riferimento dell'ottavo piano quinquennale (1965-1970). Non si era mai inteso, infatti, estendere immediatamente l'attuazione delle riforme del 1965 all'intero apparato industriale sovietico; il piano prevedeva, al contrario, un passaggio graduale delle imprese dal vecchio al nuovo sistema. Ciò che risulta peraltro sorprendente, è che fra quelle imprese che attuarono il cambiamento, ve ne furono molte in cui il nuovo sistema fu applicato in una versione sostanzialmente alterata rispetto allo schema originario. Per ragioni non sufficientemente chiare, molte imprese non costituirono il loro fondo per gli incentivi sulla base di coefficienti.

Le innovazioni più recenti.

Per tutte le ragioni finora descritte, la riforma del sistema di incentivazione del 1965 non riuscì a stimolare l'incremento della produttività nella misura prevista dai pianificatori sovietici. Molti e rilevanti cambiamenti sono stati pertanto apportati a tale sistema di incentivazione nell'ultimo piano quinquennale (1971-1975).

In primo luogo è stata operata una ricentralizzazione dell'attività decisionale relativamente alla fissazione dell'ammontare dei fondi per gli incentivi e dei coefficienti. Inoltre nel determinare

l'ammontare del fondo per gli incentivi è stato adottato il metodo molto criticato dell'assegnazione degli obbiettivi mediante disaggregazione.

Il Gosplan (o più precisamente il Comitato Interministeriale annesso al Gosplan) ripartisce il fondo per gli incentivi fra i vari ministeri, i quali, a loro volta ripartiscono i fondi fra le associazioni di imprese (raggruppamenti di imprese similari al di sotto del livello ministeriale), e queste ultime, infine, ripartiscono i fondi fra le imprese che ne fanno parte. L'ammontare complessivo dei fondi di cui possono usufruire le imprese facenti capo ad un determinato ministero (o associazione), non può eccedere il livello attribuito al ministero medesimo (o associazione). Inoltre, la determinazione dei coefficienti di lungo periodo segue un *iter* gerarchico che va dai massimi livelli direzionali fino a quello dell'impresa. Pertanto, considerando che attualmente il fondo per gli incentivi è fissato direttamente al centro, l'impatto dei coefficienti nel determinare l'ammontare del fondo è ora limitato ai soli casi di superamento (o non raggiungimento) degli obbiettivi assegnati.

In secondo luogo, è stato aumentato il numero degli indicatori impiegati per determinare l'ammontare del fondo per gli incentivi assegnato ad ogni impresa, e nella formula usata per commisurare i risultati ottenuti dalle imprese rispetto agli obbiettivi del piano. L'importanza di indicatori quali le vendite e la « redditività contabile » è diminuita, mentre sono stati aggiunti altri indicatori fra i quali sono compresi: la produttività, il rapporto fra profitto totale e costi di produzione, e la « produzione in beni », come misura, grosso modo paragonabile al valore lordo della produzione.¹⁶

In terzo luogo, la produttività è ora perseguita in maniera più esplicita che nel passato. La riforma del 1965 aveva soppresso l'indicazione di obbiettivi di incremento della produttività da parte delle autorità centrali nei confronti delle singole imprese, ma questa prassi è stata ripristinata con il nuovo piano quinquennale. Inoltre, come abbiamo già rilevato, la produttività è stata inclusa,

¹⁶ La produzione in beni si differenzia dal valore lordo della produzione principalmente per il fatto che non considera le variazioni del valore delle scorte dei prodotti semilavorati.

come indicatore di successo, nella formula adottata per la determinazione degli incentivi.¹⁷

E ancora, ai ministeri è stata attribuita la facoltà di adottare una formula salari — produttività ancora più dinamica — collegando la crescita delle retribuzioni per intero (e non solamente per la parte incentivata) agli incrementi della produttività, in tutte quelle imprese in cui tale approccio fosse ritenuto efficace.¹⁸

Per concludere, i coefficienti di incentivazione per il periodo 1971-1975 sono fissati in percentuale del fondo salariale del 1970 e non di quello dell'anno in corso, come invece accadeva prima. Questa innovazione è stata introdotta allo scopo di ridurre gli effetti della crescita annuale del fondo salariale sull'ammontare complessivo del fondo per gli incentivi.¹⁹ Il collegamento tra il fondo per gli incentivi e il fondo salariale è stato, però, reso meno rigido anche da alcune delle altre innovazioni sopra descritte.

Resta da verificare in che misura questi provvedimenti riusciranno a migliorare il rapporto fra crescita dei salari e incremento della produttività nell'industria sovietica. È infatti indubbio che, nella misura in cui i ministeri riusciranno ad imporre una relazione generale fra salari e produttività, il saggio di incremento dei salari subirà una probabile riduzione, ma è molto meno certo che la produttività subirà un incremento ad opera di queste innovazioni. Ciò che comunque è certo, è che le imprese si avvarranno di qualsiasi espediente e scappatoia per accrescere in apparenza, se non in termini reali, la propria produttività.

¹⁷ Il fondo per gli incentivi delle imprese aumenta (o decresce) in misura dello 0,3% rispetto al fondo salariale del 1970 per ogni punto in percentuale che superi (o non raggiunga) gli obiettivi annuali di produttività fissati dal piano.

¹⁸ Le autorità sovietiche hanno anche tentato di stimolare una maggiore produttività mediante una generalizzazione dell'esperimento condotto nella fabbrica chimica di Shchekino. L'esperimento consiste nel concedere all'impresa di utilizzare una quota di quanto sia riuscita a risparmiare riducendo il numero degli addetti, per incrementare i salari e i premi. Non sembra, però, che questo esperimento abbia avuto molto successo.

¹⁹ Rzhesevskii afferma che se fosse stato mantenuto il sistema di incentivazione del 1965, circa il 50% della crescita dei fondi per gli incentivi nel periodo 1971-'75 avrebbe dovuto essere ascritta ad incrementi dei fondi salariali.

Conclusioni.

Non c'è nulla di strano nel fatto che siano stati apportati dei mutamenti al sistema di incentivazione adottato nel 1965 nell'industria sovietica: è infatti normale che qualsiasi riforma economica debba essere verificata e adattata alla realtà in cui essa si trova ad operare. La significatività di questi cambiamenti consiste, non di meno, nella loro direzione. Uno degli obbiettivi principali della riforma del 1965 era stato quello di attribuire una maggiore affidabilità agli incentivi economici quali strumenti per indurre miglioramenti sostanziali di efficienza produttiva e quindi per ridurre in tal modo il ruolo, tanto criticato, del sistema delle direttive centralizzate. Con l'obbiettivo di « perfezionare » il nuovo sistema di incentivazione, però, il piano quinquennale 1971-1975 si è chiaramente orientato verso una ricentralizzazione del potere decisionale e una moltiplicazione dei controlli amministrativi.

Con la riforma del 1965 si era tentato un ampliamento del potere decisionale delle imprese mediante una diminuzione del numero degli indicatori; al contrario, le recenti innovazioni hanno portato ad un aumento di tali indicatori, e questa tendenza è destinata con tutta probabilità a consolidarsi. Dopo tutto questa è proprio la logica del sistema degli indicatori. Se si ha l'intenzione di mantenere un tale sistema — e non ci sono indizi che i Sovietici intendano abbandonarlo — il solo modo per prevenire le inevitabili scappatoie consiste nel graduale aumento del numero degli indicatori. Questo è quanto sta accadendo in U.R.S.S.

Questi sviluppi confermano inoltre che in URSS i margini di sperimentazione sono molto ridotti. Teoricamente sarebbe stato possibile superare le carenze della riforma del 1965 mediante un ulteriore decentramento del potere decisionale. Come però era da aspettarsi, le autorità sovietiche hanno scelto di tornare al vecchio sistema centralizzato. Molti dei poteri conferiti alle imprese dalla riforma del 1965 — con grande rilievo e pubblicità — sono stati ad esse nuovamente e silenziosamente sottratti.

È improbabile che quest'ultima riforma del sistema di incentivazione, inclusa l'assunzione della produttività quale indicatore, possa ingenerare un mutamento sostanziale nell'atteggiamento dei

dirigenti d'impresa sovietici in direzione di un miglioramento del rapporto della produzione per addetto.

Nonostante tutte queste innovazioni, il sistema di incentivazione non ha ancora la forza di controbilanciare l'interesse delle imprese al mantenimento di riserve di forza-lavoro. I dirigenti di impresa potrebbero forse adottare un diverso atteggiamento se fossero maggiormente certi delle prospettive a lungo termine, se cioè: la prassi consolidata di apportare frequenti cambiamenti ai piani produttivi da parte delle autorità centrali, potesse essere eliminata; se fosse possibile assicurare un flusso costante dei rifornimenti di materie prime e attrezzature; e se, infine, i dirigenti e i lavoratori potessero fare affidamento sul fatto che un dato sistema di incentivazione è destinato a rimanere stabile per un periodo di tempo ragionevolmente lungo.

È però prevedibile che niente di tutto ciò sia destinato ad accadere.

JAN ADAM



relazioni industriali

le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Contrattazione nazionale giugno-luglio 1974.*

1.1. Aspetti generali.

1.2. Rinnovo contrattuale del 1° raggruppamento alimentaristi.

1.2.1 - Miglioramenti economici.

1.2.2 - Organizzazione del lavoro.

1.2.3 - Parità normativa.

1.2.4 - Diritti sindacali.

2. *La contrattazione aziendale.*

2.1. La contrattazione aziendale e l'organizzazione del lavoro: ritmi, carichi di lavoro, organici e orario.

2.2. La contrattazione aziendale e l'organizzazione del lavoro: qualifiche, ambiente, appalti e lavoro a domicilio.



Nereo Costantini:
 « Asinello ».
 (Premiato alla Mo-
 stra Nazionale di
 Cagliari, 1964, ora
 al Museo di Esdil-
 stuna - Svezia).



Nereo Costantini:
 « Sancio Pancia ».

1. Contrattazione nazionale giugno - luglio 1974.

1.1. Aspetti generali.

La contrattazione collettiva nazionale di questo periodo, presenta le caratteristiche che sono state già indicate sul precedente numero di questa rivista: sul piano quantitativo ridotto numero di scadenze; sul piano qualitativo priorità degli obiettivi normativi e di miglioramento dell'organizzazione del lavoro, collegamento con le esigenze di riforma dei vari settori.

Una preminente importanza in questo periodo assumono peraltro gli impegni sindacali fuori del campo contrattuale; al centro dell'iniziativa sindacale, coordinata dalla Federazione CGIL CISL UIL, sono i problemi di politica economica e sociale, sui quali la Federazione è impegnata ad uno approfondimento e ad un difficile confronto con il Governo.

In questa sede si preme sottolineare un aspetto che interessa l'evoluzione della contrattazione: l'azione sindacale per una alternativa economico-sociale di ampio respiro, nel suo svolgimento e nei suoi risultati, incide senza dubbio sulle prospettive della politica contrattuale.

La contrattazione nazionale più recente, come abbiamo cercato di documentare, si è andata sempre più qualificando su una linea di perequazione salariale, all'interno delle singole categorie e tra le categorie, sui contenuti normativi e sul miglioramento delle condizioni di lavoro, con collegamenti via via più precisi, con gli obiettivi di difesa e sviluppo dell'occupazione, di attuazione di alcune riforme fondamentali per il Paese, di sviluppo delle zone meridionali e superamento dei persistenti squilibri settoriali e territoriali.

In questo senso appunto si sono caratterizzate anche le recenti vertenze dei più grandi complessi industriali del Paese.

Ora un fallimento sul piano degli obiettivi generali, e il non coagularsi di una strategia unificante pongono il grave rischio che si affermino spinte settoriali con contenuti prevalentemente salariali, con conseguente negazione della evoluzione più recente. Scongiorare questo rischio dipende certo dalla capacità di direzione delle Confederazioni e Federazione sindacale, e in questa direzione esiste una precisa volontà espressa ancora dal Direttivo della Federazione CGIL CISL UIL del 27-28 giugno. Ma senza dubbio dipende in modo prevalente dalle risposte che il Governo e i pubblici poteri sapranno costruire in direzioni nuove, nella politica economica e sociale.

Evitare che si imponga la legge della giungla, per l'esplosione incontrollata di vertenze salariali con il ritorno ad un sindacalismo di corporazione, è interesse e responsabilità di tutte le forze politiche economiche e sociali oltre che della organizzazione sindacale.

Nel Comitato Direttivo sopra ricordato è stata così confermata la validità della linea complessiva di politica generale perseguita dal sindacato, che significa appunto « escludere alternative dell'occupazione e del salario e sui problemi reali delle condizioni di lavoro in tutti i loro aspetti ».

Lo stesso Comitato Direttivo, al fine di tener conto della esigenza di difesa dei salari con una impostazione di egualitarismo e con attenzione particolare alla salvaguardia dei redditi più bassi, ha inoltre deciso l'apertura entro il prossimo autunno di una vertenza generalizzata per l'unificazione del punto di contingenza e la revisione dei criteri in atto per la scala mobile del pubblico impiego.

La contrattazione si è svolta nei primi sei mesi del 1974, che ha interessato una ventina di categorie e circa 1.600.000 lavoratori (v. tabella n. 1), grazie alla impostazione sindacale, pur in situazione assai difficile, ha mantenuto le caratteristiche qualitative proprie del periodo più recente; si tratta ora di vedere se questo potrà continuare anche nel prossimo futuro, sia nelle dichiarazioni di principio che nelle concrete scelte operative.

Anche il secondo semestre del 1974 non si presenta denso di scadenze contrattuali (secondo e terzo raggruppamento degli alimentaristi, telefonici, alberghi e mense, Rai-TV); subito dopo si giungerà rapidamente al nuovo ciclo contrattuale 1975-77, rispetto al quale si stanno ponendo ora le basi generali.

Infatti le scelte economiche e sociali di quest'anno daranno il quadro nel quale si svolgerà il prossimo ciclo contrattuale.

Quanto alle vertenze in corso in questo periodo va segnalata la significativa conclusione del contratto per il primo raggruppamento degli alimentaristi (v. par. 1.2.), come anche la definitiva stesura del contratto unificato per i 300.000 ospedalieri (di cui 50.000 medici e 250.000 personale non medico) per il quale era stato raggiunto un protocollo di intesa nel mese di febbraio.

È tuttora aperta, invece, la vertenza per il rinnovo del patto nazionale dei braccianti, per la quale ai primi di luglio risultano ancora distanti le posizioni delle parti sui principali contenuti della piattaforma. È in atto in questo periodo un tentativo di mediazione del Ministero del Lavoro.

Tab. 1 - CONTRATTI NAZIONALI RINNOVATI NEI PRIMI SEI MESI DEL 1974

Categorie	Decorrenza	Scadenza	N. addetti
Editoriali	1-2-1974	31- 1-1976	8.000
Acquedotti privati	1-1-1974	30- 6-1976	7.000
Vetro 1 ^a e 2 ^a lavorazione	1-1-1974	30- 6-1976	65.000
Concia	1-2-1974	30- 6-1976	20.000
Gas municipalizzato	1-4-1974	31- 7-1976	5.500
Gomma, plastica, linoleum	1-3-1974	31-12-1976	250.000
Bombole, giocattoli, articoli natalizi	1-6-1974	31- 5-1977	30.000
1° raggruppamento alimentari (conserv serve animali, dolciari, lattiero caseari, alimenti zootecnici, avicoli, centrali del latte)	1-6-1974	28- 2-1977	150.000
Armamento privato:			
a) Marittimi navi da carico	1-3-1974	31-11-1975	36.000
b) Marittimi navi da passeggeri	1-3-1974	31-12-1975	
c) Amministrativi	1-1-1974	31-12-1975	1.000
Società di navigazione			
Sovvenzionate Minori:			
a) Personale di Stato maggiore	1-1-1974	31-12-1975	2.000
b) Addetti agli uffici			
- Marittimi Navi da carico da 151 a 3.000 tonnellate stazza lorda	1-4-1974	31-12-1975	11.000
- Marittimi navi da carico della SIDERMAR e SNAM	1-1-1974	31-12-1975	4.000
- Servizi di rimorchio e soccorso navi	1-4-1974	31- 3-1976	1.000
Portieri e Pulitori	1-1-1974	31-12-1976	200.000
Stabilimenti balneari	16-5-1974	31-12-1976	7.000
Carrozze letto	1-3-1974	28- 2-1977	2.500
Collaboratrici familiari (1° Contr. Naz.)	22-5-1974	21- 5-1977	500.000
Enti Addestramento professionale	1-1-1974	30- 9-1975	20.000
Ospedalieri	23-6-1974	31-12-1976	300.000
Agenzie di Viaggio	1-7-1974	30- 6-1977	12.000

Fonte: AUSI (agenzia unitaria sindacale), 2 luglio 1974.

1.2. Rinnovo contrattuale del 1° raggruppamento alimentaristi.

Alcune ipotesi di accordo, realizzate ai primi di giugno nel settore alimentare, hanno realizzato l'unificazione del primo raggruppamento contrattuale prescelto dalla categoria come tappa intermedia verso l'attuazione di un unico contratto nazionale per i 450 mila lavoratori alimentaristi.

La regolamentazione contrattuale comune di questo primo raggruppamento, con unica data di decorrenza e scadenza, riguarda

i 150 mila lavoratori dei seguenti settori: conserve animali, dolciari, lattieri-caseari, alimenti zootecnici, centrali del latte private e municipalizzate, avicoli.

Per realizzare il superamento dei precedenti contratti autonomi per ciascun settore si è tenuto conto e si sono risolte, nel corso delle trattative, molteplici difficoltà, una volta accettato e affermato il principio della unificazione: coordinamento di normative diverse, anche se non molto distanti tra loro per gli aspetti principali; scadenze diversificate per i vari settori; molteplicità di associazioni industriali, di cui solo alcune collegate alla Confindustria.

La FILIA (Federazione dei lavoratori dell'industria alimentare) ha realizzato prima in sede Confindustria il contratto unico di raggruppamento per le conserve animali, dolciari, lattiero, caseari e zootecnici; e immediatamente dopo ha esteso i suoi contenuti, con opportuni coordinamenti e fatte salve alcune condizioni di miglior favore, agli avicoli e alle centrali del latte.

Per tutti i settori la scadenza del nuovo contratto è fissata al 28 febbraio 1977 e la decorrenza generale al primo giugno 1974 (ad es. gli aumenti salariali decorrono per tutti da questa data). Per numerosi istituti normativi, in relazione alla diversa scadenza dei precedenti contratti autonomi, la decorrenza è stata spostata da 5 a 10 mesi. Ad esempio per le centrali del latte la nuova normativa per l'orario straordinario, la garanzia del salario, diritto allo studio, malattia, appalti decorre dal primo ottobre 1974. Gli accordi prevedono anche scaglionamenti e gradualità nell'applicazione di alcuni miglioramenti normativi (in particolare indennità di anzianità), per i quali vengono così ridotti gli oneri economici immediati a carico delle aziende.

La realizzazione di una normativa contrattuale unica per sei settori alimentari segna senza dubbio una svolta nella contrattazione della categoria, svolta che avrà effetti sia sulla configurazione del settore alimentare nel suo complesso che sull'iniziativa sindacale relativa. Infatti vengono poste le premesse per un superamento della polverizzazione presente nel momento produttivo, alla quale già peraltro corrisponde una unificazione precedente nel momento finanziario per le grandi imprese e le società multinazionali presenti in modo massiccio nei vari comparti produttivi. Contemporaneamente il concentrare sul piano nazionale l'iniziativa contrattuale di alcuni raggruppamenti e, in prospettiva in un unico rinnovo contrattuale, pone le premesse perché la categoria degli alimentaristi possa svolgere un impegno più ampio del passato sui problemi

dell'industria alimentare sui suoi rapporti con l'agricoltura e lo sviluppo delle zone più depresse, come anche sul controllo e il miglioramento delle condizioni aziendali.

Nei commenti di parte sindacale si è così sottolineato che la contrattazione articolata con il contratto unico degli alimentaristi si allarga e si qualifica sui problemi dell'organizzazione del lavoro e della occupazione, come anche su un più concreto e operativo rapporto fra industria alimentare e agricoltura, tra politica della fabbrica e iniziativa nelle zone. Presuppongono, infatti, un più ampio spazio permanente per la contrattazione aziendale tutte le principali e più innovative conquiste normative previste in temi di orari e organici, in tema di appalti e di lavoro stagionale, in tema di garanzia del salario, in tema di diritto allo studio e inquadramento unico, in tema di sperimentazione di forme di riorganizzazione del lavoro.

La definizione di un'unica normativa contrattuale per il primo raggruppamento degli alimentaristi ha così confermato alla fine del ciclo contrattuale 1972-74 le tendenze che hanno caratterizzato la contrattazione nazionale negli ultimi anni.

Si conferma infatti il ruolo del contratto nazionale come definizione di minimi retributivi e normativi comuni a grandi settori, e come base coerente per le politiche generali e settoriali e per una più avanzata contrattazione articolata sui problemi dell'organizzazione del lavoro proprio di ciascun settore e azienda. Una maggior sottolineatura degli aspetti salariali rispetto al recente passato, naturale ove appena si consideri la gravissima erosione del potere di acquisto dei lavoratori a fronte di un enorme e non giustificato accumulo di profitti delle aziende alimentari, non appare in contrasto con le più recenti qualità della contrattazione nazionale, qualità che in questo caso, come sempre peraltro, andranno verificate sul piano operativo nelle concrete realtà produttive.

Proprio perché si è realizzato in un momento economico assai difficile, il rinnovo per il primo raggruppamento alimentaristi può forse dimostrare che la contrattazione è in grado ancora di perseguire a realizzare risultati significativi, collegati con le esigenze più generali di sviluppo economico e sociale del Paese, le quali assumono in questo periodo e nel prossimo futuro valore prioritario.

1.2.1. Miglioramenti economici.

L'aumento retributivo, stabilito a far data del primo giugno 1974, per il primo raggruppamento alimentaristi è della somma di L. 34.000 mensili per tutti i lavoratori indipendentemente dal livello di appartenenza e dal comparto produttivo. Un ulteriore incremento medio di L. 7.000 mensili è previsto nell'arco di durata del contratto e precisamente nel corso del 1976, per ottenere la parificazione dei trattamenti economici al livello più elevato delle conserve animali. Ove non fossero sufficienti le 7.000 lire per realizzare questa parificazione vi saranno assorbimenti a partire dai superminimi, aumenti di merito e, ove questi non bastassero, i trattamenti esistenti anche aziendalmente definiti.

Un aumento ulteriore di L. 8.000 è previsto nel corso del 1974 per la 3ª categoria della nuova classificazione unica. La piena parificazione del minimo tabellare in tutto il raggruppamento sarà realizzata al primo gennaio 1976. A titolo indicativo della evoluzione delle tabelle salariali per l'intero settore si riportano le retribuzioni alle diverse date, così come sono previste nell'accordo per le centrali del latte, prima del rinnovo, dopo il rinnovo, nell'aprile del 1976.

ANDAMENTO RETRIBUZIONI MINIME CENTRALI DEL LATTE

	Fino al 31-5-74	Dal 1-6-74	Dal 1-10-74	Dal 1-4-76	Quote ri- cuperabili dal 1-4-76 su istituti aziendali	Totale retribuzioni mensili dal 1-4-76
1ª Categoria . .	200.650	234.650	234.650	241.650	19.650	261.300
2ª » . .	154.050	188.050	188.050	195.050	13.700	208.750
3ª » . .	118.400	152.400	160.400	167.400	8.500	176.500
4ª » . .	109.900	143.900	143.900	150.900	14.800	161.400
5ª » . .	100.900	134.900	134.900	141.900	13.700	155.600
6ª » . .	94.850	128.850	128.850	135.850	14.800	150.430

Sul piano retributivo va poi ricordata per gli operai la mensilizzazione del salario e la norma che in caso di sospensione del lavoro garantisce il salario per 90 giorni lavorativi, anche non con-

secutivi (il precedente contratto dei dolciari prevedeva solo 60 giorni). Si tratta di una norma importante che non ha soltanto carattere retributivo, dal momento che esplica i suoi effetti anche in direzione di uno stimolo ad occupazione stabile con modifiche alla attività produttiva e alla sua organizzazione.

1.2.2. Organizzazione del lavoro.

Il sistema di classificazione del personale è fortemente modificato con l'introduzione, nel corso di durata del contratto, dell'inquadramento unico di tutti i lavoratori in sei categorie (in precedenza sette), nelle quali si intrecciano le precedenti qualifiche ex impiegato ed ex operaio. Mentre il primo inquadramento è definito sulla base di una corrispondenza rigida precisato negli accordi tra precedente inquadramento e nuovi livelli di qualifiche, successivamente l'inquadramento verrà realizzato attraverso la contrattazione a livello aziendale tra la direzione e il Consiglio di fabbrica in base a declaratorie successivamente definite sulla base di uno schema già concordato.

Interessanti si presentano le dichiarazioni di principio concordate in tema di mobilità professionale, la cui attuazione potrebbe rappresentare un significativo fatto innovativo sulla stessa organizzazione del lavoro. « Il sistema sarà basato sul riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori. In questo senso le parti intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali o nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, delle organizzazioni, della produttività e delle capacità professionali stesse.

Per il conseguimento degli assegnati obiettivi verranno esaminate tra la Direzione ed il Consiglio di Fabbrica compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche opportune iniziative quali: corsi di addestramento e di formazione professionale; ricomposizione ed arricchimento delle mansioni; rotazione su diverse posizioni di lavoro ».

Un passaggio automatico di categoria, anche senza un mutamento di mansioni, è previsto soltanto dal 6° al 5° livello per i lavoratori addetti alla produzione dopo un periodo di sei mesi (3 mesi per gli avicoli). Altri mezzi di crescita professionale generale, non collegata in modo rigido alla specifica attività lavorativa nella azienda, sono rappresentati dalle particolari facilitazioni per la frequenza

ai corsi e per gli esami dei lavoratori studenti, come dalla normativa sul diritto allo studio.

Così, come ormai è comune in questo ciclo contrattuale, è stato affermato il diritto a godere di 150 ore triennali retribuite per motivi culturali, con i limiti e i termini definiti nel contratto.

L'orario di lavoro è confermato in 40 ore settimanali, di regola distribuite su 5 giornate lavorative. Al fine di consentire un rigoroso rispetto di tale orario le parti si danno atto che « gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, e devono tener conto dell'assenteismo medio per morbosità, infortuni ed altre assenze retribuite ». Si pongono anche le basi per una drastica riduzione del ricorso al lavoro straordinario che è consentito in tutto il raggruppamento nei limiti di 80 ore annuali pro capite oltre l'orario contrattuale, previa contrattazione con i Consigli di Fabbrica. Solo in casi eccezionali (a titolo esemplificativo, impraticabilità delle strade, interruzione ed erogazione di energia, avarie degli impianti) è ammesso ricorso allo straordinario fuori di tali limiti e con successive comunicazioni ai Consigli di Fabbrica.

La percentuale di maggiorazione del lavoro straordinario, oltre l'orario contrattuale è stata portata dal 40 al 45%.

Per gli appalti la nuova disciplina contrattuale conferma le tendenze più recenti che cercano di eliminare gli appalti nei casi in cui è più chiaramente discutibile una loro esigenza oggettiva ed a prevedere negli altri casi migliori garanzie, non solo economiche per i lavoratori delle ditte appaltatrici. Così l'accordo con la Confindustria stabilisce la esclusione degli appalti per i lavori svolti in azienda e direttamente pertinenti le attività di trasformazione propria della impresa, nonché per le attività di manutenzione ordinaria continuativa, ad eccezione di quelle che devono essere svolte necessariamente fuori dei turni di lavoro.

Negli altri casi si afferma il principio che le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali, previdenziali e antinfortunistiche. I lavoratori delle aziende appaltatrici, previ accordi tra aziende, hanno il diritto di godere dei servizi mense esistenti presso le ditte appaltanti.

Per quanto riguarda il problema della stagionalità, si conviene che debba essere affrontato in prospettiva con l'obiettivo di realizzare una elevata e stabile occupazione del settore; nell'immediato si prevede che quando si rende necessaria l'assunzione di lavoratori stagionali con contratto a tempo determinato il numero dei

lavoratori da assumere, il periodo di lavorazione e l'inquadramento professionale saranno esaminati preventivamente con i consigli di fabbrica.

1.2.3. Parità normativa.

La parità normativa ha fatto in questo rinnovo, ulteriore significativo passo avanti.

Per i trattamenti di malattia e infortuni sono stati aboliti i preesistenti periodi di carenza previsti per gli operai nei primi giorni, ed è stata disposta l'anticipazione da parte delle aziende anche delle indennità a carico degli Istituti previdenziali. Dato l'emergere in diversi casi di un assurdo e ingiustificato orientamento degli enti previdenziali a considerare questi anticipi come normali erogazioni economiche e a richiedere su questo alle aziende il pagamento di contributi, l'accordo pone come condizione per attuare questi impegni aziendali che tali indennità non siano soggette a contribuzione e che sia garantito il rimborso attraverso conguagli da parte degli istituti o altri sistemi analoghi.

Per le ferie la nuova normativa conferma i precedenti livelli realizzati nel settore (30 giorni calendario per tutti i lavoratori) stabilendo soltanto, per motivi di pratica opportunità e di omogeneità con tutti gli altri settori privati, la trasformazione del periodo di 30 giorni calendario in 22 o 26 giorni lavorativi, a seconda che la distribuzione dell'orario settimanale avvenga su 5 o 6 giornate.

Si conferma inoltre il principio che le festività cadenti nel periodo feriale prolungano le ferie.

Il risultato più significativo è la progressiva realizzazione della piena parità per l'indennità di anzianità. Infatti alla scadenza dei contratti essa sarà ragguagliata, per l'anzianità maturata successivamente a 20/30 ogni anno; per le anzianità che matureranno a partire dal primo luglio 1976 essa sarà ragguagliata a 30/30. In definitiva per i lavoratori assunti dal luglio 1976 vi sarà la piena parificazione del trattamento di anzianità.

Per quanto riguarda gli aumenti periodici di anzianità operaia, sono stati istituiti altri due scatti del valore del 4%.

1.2.4. Diritti sindacali.

Sul piano dei diritti sindacali, va segnalata la estensione del riconoscimento del Consiglio di Fabbrica come agente contrattuale proprio del livello aziendale, nella formula contenuta nel precedente

contratto dei dolciari, e una elevazione del monte ore da permessi retribuiti, a disposizione dei rappresentanti sindacali aziendali, oltre a quanto previsto dallo Statuto dei diritti dei lavoratori.

2. La contrattazione aziendale.

2.1. La contrattazione aziendale e l'organizzazione del lavoro: ritmi, carichi di lavoro, organici e orario.

Il ciclo di contrattazione aziendale che ha impegnato gli ultimi mesi del 1973 e soprattutto il primo semestre di quest'anno non si caratterizza soltanto per la nuova tematica degli investimenti nel Mezzogiorno e della contribuzione delle aziende per lo sviluppo dei servizi sociali, ma anche per l'importanza quantitativa e qualitativa delle conquiste in materia di organizzazione del lavoro che sta acquisendo un peso crescente nella dinamica rivendicativa, come è dimostrato anche dal bilancio relativo al 1973 dal quale risulta che circa il 40% delle conquiste realizzate riguarda proprio questa materia.

Pur non essendo ancora in grado di avere una panoramica se non completa, almeno sufficientemente ampia e rappresentativa per le più importanti categorie dell'industria dei risultati del primo semestre di quest'anno, è comunque possibile tracciare alcune linee di sviluppo della contrattazione aziendale sull'organizzazione del lavoro.

Per comodità di esposizione si fa riferimento ad uno schema basato sui seguenti punti:

- ritmi, carichi di lavoro e organici,
- orario di lavoro,
- qualifiche e professionalità del lavoro,
- ambiente di lavoro,
- appalti e lavoro a domicilio.

Il tema dei ritmi e carichi di lavoro e degli organici ricorre in molti accordi poiché costituisce uno dei punti nodali dell'organizzazione del lavoro il cui controllo è particolarmente importante per i sindacati sia ai fini della difesa e del miglioramento delle condizioni di lavoro che per la salvaguardia e lo sviluppo dei livelli di occupazione soprattutto in presenza di cambiamenti tecnico-organizzativi.

Gli impegni delle aziende in questa materia vanno dalla concessione di nuove pause nel lavoro, soprattutto per le lavorazioni più gravose (accordi Zanussi IRE) alla verifica congiunta dei carichi di lavoro (accordo Vallesusa) al riconoscimento al consiglio di fabbrica del diritto a discutere con l'azienda le saturazioni e i carichi di lavoro (accordo Manifatture Cotoniere Meridionali), alla comunicazione degli organici aziendali di rappresentanza dei lavoratori delle dimissioni di dipendenti per valutare la loro reintegrazione al fine di evitare che si determinino maggiori carichi di lavoro (accordo Apem Romano) alla verifica e discussione con il consiglio unitario di fabbrica di eventuali modifiche ai carichi di lavoro a seguito dell'introduzione di nuovi macchinari (accordo Magnolia) alla disponibilità dichiarata dall'azienda alla verifica dei ritmi e dei carichi di lavoro giudicati anormali dalla rappresentanza dei lavoratori nei singoli stabilimenti (accordo Pierrel).

Collegata a questa tematica, si presenta quella più ampia relativa alla ristrutturazione e riorganizzazione del lavoro che emerge in numerosi importanti accordi aziendali come impegno, talora generico, dell'azienda a migliorare l'organizzazione produttiva, a sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro (isola di montaggio prevista nell'accordo FIAT), a presentare un piano generale di ristrutturazione da esaminare con le organizzazioni sindacali (accordo Zanussi) all'istituzione di una commissione per la ricerca di nuove forme organizzative sulla base di esperienze già intraprese e della possibilità della loro estensione (accordo Dalmine e Italsider), all'esame congiunto tra il consiglio di fabbrica e la società dei problemi di ristrutturazione del lavoro (accordo Kodak) alla sperimentazione del lavoro di gruppo in stretto collegamento con i lavoratori interessati e la rappresentanza aziendale (accordo Facis-confezioni) o alla sua estensione a nuovi settori ed attività (accordo Olivetti).

Taluni accordi particolari si segnalano per specifiche acquisizioni come quello del gruppo Bustese (azienda tessile) che prevede l'abolizione del cottimo.

Al tema dei ritmi e degli organici è strettamente collegato quello dell'orario di lavoro inteso sia come durata effettiva che come distribuzione nell'arco giornaliero e settimanale.

Sul piano della durata effettiva occorre segnalare anzitutto la riduzione effettiva di orario conseguita per i turnisti che lavorano in alcuni grandi complessi a ciclo continuo, come la Montedison, la SIR-Rumianca, la SNIA, l'ANIC, la Mira Lanza, la Solvay, la

3 M-Italia, la SIR. In particolare l'accordo Montedison prevede che « nelle singole fabbriche saranno concordati nuovi schemi di turno allo scopo di garantire ai lavoratori addetti alle lavorazioni a ciclo continuo il godimento dei riposi compensativi delle festività lavorate, come previsto contrattualmente, nonché tre giorni di riposo aggiuntivi, con decorrenza della retribuzione ». Per garantire il rispetto del limite di orario settimanale previsto dal contratto nazionale, l'accordo Montedison prevede che gli organici occorrenti risultino « dal rapporto tra le ore annuali di funzionamento degli impianti e le ore lavorative annuali del turnista, maggiorato di una percentuale che tenga conto dei godimenti delle ferie e dell'assenteismo medio per morbidità, infortunio ed altre assenze retribuite ».

Un'altra ipotesi di riduzione di orario è prevista dall'accordo Vallesusa che consente l'introduzione di un terzo turno di lavoro in due stabilimenti con la contemporanea riduzione dell'orario settimanale da 40 a 36 ore.

Un impegno molto diffuso nella contrattazione aziendale riguarda il contenimento dell'orario straordinario e il suo controllo da parte dei consigli di fabbrica. A questo proposito occorre segnalare gli accordi Zanussi (esame periodico congiunto del ricorso al lavoro straordinario e trasmissione mensile al consiglio di fabbrica dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati con l'indicazione delle ore straordinarie effettuate); Italsider (adeguamento degli organici per evitare il ricorso allo straordinario); Alfa-Romeo (ricerca soluzioni tecnico-organizzative per contenere il ricorso allo straordinario nei limiti contrattuali).

Nell'ambito dei problemi della distribuzione dell'orario di lavoro rientra quello del turno notturno che si tende sempre più a limitare come risulta dall'accordo Zanussi (ulteriore riduzione del numero degli addetti al turno notturno e sua abolizione per alcuni stabilimenti o lavorazioni) dall'accordo UNIL-IT (riconoscimento della necessità di abolire il lavoro notturno, impegno a non estenderlo ad altri reparti e adozione di misure idonee per superare nel periodo 1974-'76 con scadenze diverse nei diversi stabilimenti il turno notturno in alcune lavorazioni) e da quello IRE (ricerca di soluzioni tecniche per l'abolizione del turno notturno).

Sempre in materia di orario di lavoro occorre segnalare l'intesa raggiunta nell'accordo IRE per l'introduzione in via sperimentale dell'orario flessibile per gli impiegati.

2.2. *La contrattazione aziendale e l'organizzazione del lavoro: qualitative, ambiente, appalti e lavoro a domicilio.*

La tematica delle qualifiche risulta particolarmente sviluppata nella recente contrattazione aziendale con riferimento ad alcuni aspetti importanti quali:

— l'attuazione e il miglioramento dell'inquadramento unico previsto dai contratti nazionali;

— la mobilità verso l'alto per i lavoratori inquadrati nelle categorie e nei livelli inferiori siano essi di origine operaia o impiegatizia, con l'indicazione spesso del periodo massimo di permanenza in essi;

— il collegamento della mobilità verticale, spesso estesa all'intero inquadramento, ad iniziative specifiche di formazione e riqualificazione professionale;

— l'assunzione di impegni da parte delle aziende a procedere ad operazioni od esperimenti di ristrutturazione del lavoro tendenti ad accrescere il contenuto professionale, a ricomporre le mansioni, a garantire la rotazione dei lavoratori in diverse posizioni di lavoro e in taluni casi ad organizzare il lavoro su nuove basi di gruppo come le isole di montaggio.

L'attuazione dell'inquadramento unico si è dimostrata nell'esperienza dell'ultimo anno un fattore importante di cambiamento nell'organizzazione generale del lavoro sia per il suo impatto sui valori professionali che su quelli retributivi intesi non soltanto come livelli ma anche come struttura, anche se il processo avviato è ancora agli inizi e produrrà effetti ancora per diverso tempo.

In particolare sarà interessante osservare non soltanto gli assestamenti che si produrranno sulla struttura retributiva di fatto ma anche le nuove iniziative di riorganizzazione e ristrutturazione del lavoro che le aziende saranno indotte ad assumere.

La panoramica dei risultati che si è in grado di offrire al momento attuale è assai incompleta e frammentaria e pertanto data anche la complessità della tematica sarebbe arbitrario tentare di costruire una valutazione globale su di essa. Ci riserviamo pertanto di ritornare in futuro sulle conquiste in materia di inquadramento realizzate nella contrattazione aziendale di questi mesi e per ora ci limitiamo ad anticipare alcuni risultati generali.

Per quanto riguarda l'attuazione dell'inquadramento unico e

l'anticipazione di talune scadenze per la mobilità verso le categorie superiori previste dai contratti nazionali, segnaliamo gli accordi Vallesusa, Lanerossi, Siemens, Alfa-Romeo, Mira Lanza, Facis-confezioni, Cucirini, Cantoni Loats, IMEC, Manifatture Cotoniere Meridionali, Selenia, Magnini, Vitroselenia, Apem Romano, Capriotti, Cotonificio Cantoni, Marzotto, Aeritalia. Diversi degli accordi citati prevedono lo sviluppo garantito di una certa carriera o per i livelli inferiori di inquadramento o per taluni livelli intermedi, altri prevedono avanzamenti di aliquote rilevanti di lavoratori nel passaggio dal vecchio al nuovo inquadramento, altri infine collegano alla mobilità l'impegno ad assumere iniziative concrete di formazione e di miglioramento della professionalità d'intesa tra le direzioni aziendali e le organizzazioni sindacali (IRE, Siemens, Alfa-Romeo, Magnini, ecc.).

Nel quadro, più limitato, come estensione degli impegni per sperimentazioni di nuove forme di organizzazione del lavoro si segnalano soprattutto gli accordi FIAT ed Olivetti, di cui si è già accennato a proposito dei ritmi e dei carichi di lavoro.

L'accordo FIAT nel quadro della tematica relativa alla trasformazione dell'organizzazione del lavoro prevede lo sviluppo della organizzazione del lavoro ad isole nelle attività di montaggio, intendendo per tale « un tipo di organizzazione che non comporta una cadenza rigidamente vincolata a posti di lavoro precedenti o seguenti e che, consentendo al lavoratore una certa autonomia, pur nel rispetto della produzione media richiesta per turno di lavoro, favorisce l'arricchimento professionale, ottenibile attraverso la rotazione programmata tra le diverse isole ».

L'accordo stabilisce poi che la struttura dei sistemi di lavoro a isole sia caratterizzata tra l'altro dal fatto che ogni isola abbia assegnate più fasi di montaggio « al fine di realizzare il massimo livello di completezza del gruppo prodotto » e che in ogni isola le operazioni assegnate siano uguali per tutti i lavoratori addetti all'isola medesima.

L'azienda si impegna a dar corso a due esperimenti, l'uno nello stabilimento di Termoli e l'altro in quello di Rivalta, e procederà a periodiche verifiche con il sindacato « per valutare la possibilità di una graduale e programmata estensione » del sistema. Le verifiche consentiranno al sindacato di precisare « le proprie valutazioni circa gli effetti del nuovo sistema sulle condizioni di lavoro e sulla promozione professionale » e in ogni caso « in vista dell'arricchimento professionale che sarà acquisito sul sistema delle isole,

la FIAT anticiperà il passaggio alla terza categoria dopo 30 giorni di effettiva prestazione sulle isole ».

L'accordo Olivetti nella parte riguardante l'organizzazione del lavoro e la mobilità professionale dei lavoratori, dopo aver rilevato il superamento di una prima fase sperimentale « articolata in iniziative diversificate per aree e modalità d'intervento », prevede che si debba passare « ad una modifica più generalizzata della organizzazione delle linee di montaggio », investendo i settori delle telescriventi, dei sistemi contabili e delle macchine per scrivere elettriche e impegnando l'azienda « compatibilmente con una programmazione sostenibile delle risorse ad estendere la modifica dell'organizzazione del lavoro ai settori delle addizionali, dei gruppi funzionali e di altre classi dei prodotti sopra indicati ».

Per le lavorazioni per le quali « non sussistono le condizioni per realizzare arricchimenti professionali significativi operando sul solo piano tecnico, la sperimentazione si svilupperà con riferimento all'ambito delle prestazioni di gruppo che agiscono sul contesto organizzativo specifico ».

Nell'ambito delle iniziative di trasformazione dell'organizzazione del lavoro sopra menzionate, l'accordo prevede « il riconoscimento di specifici trattamenti retributivi connessi con la modalità della prestazione collettiva e con il conseguimento di obiettivi assegnabili in funzione delle caratteristiche del processo produttivo, come pure l'avviamento di esperimenti di modifica del lavoro esecutivo degli impiegati « avvalendosi dei criteri e delle metodologie messi a punto nelle aree delle produzioni ».

Sul tema dell'ambiente di lavoro le conquiste più significative riguardano:

— gli impegni delle aziende, specie dei grandi complessi, a programmare e ad effettuare nell'arco di un determinato periodo investimenti spesso per decine e talora per centinaia di miliardi, destinati sia al risanamento dell'ambiente interno alle fabbriche che alla protezione di quello esterno dagli inquinamenti;

— l'esame preventivo tra direzione e sindacato dei problemi connessi alle modifiche del processo produttivo e all'installazione di nuovi macchinari;

— il miglioramento degli strumenti, controllo della nocività ambientale;

— la definizione comune dei criteri ai quali informare l'istituzione dei libretti e dei documenti previsti dai contratti nazionali;

— l'impegno comune per lo sviluppo di strutture per la medicina del lavoro;

— la garanzia del salario ai lavoratori in caso di fermata degli impianti dovuta ad esigenze di risanamento dell'ambiente o di sicurezza;

— l'attuazione di un collegamento tra l'attività di ricerca di taluni gruppi (Pierrel) e i dati derivanti dall'esperienza in materia di ambiente di lavoro.

La tematica dell'ambiente pur essendo particolarmente sviluppata negli accordi delle aziende più direttamente condizionate dai problemi relativi, come quelle chimiche, trova un ampio sviluppo anche in quelle metalmeccaniche, specie siderurgiche, e in quelle tessili e dell'abbigliamento, con la ricerca di nuove soluzioni più avanzate sul piano preventivo e del controllo e con il miglioramento degli strumenti di accertamento già adottati.

Per quanto riguarda infine il lavoro precario (appalti e lavoro a domicilio) importanti impegni emergono soprattutto dagli accordi riguardanti i maggiori complessi (Montedison, SIR-Rumianca, Alfa-Romeo, Zanussi, Italsider, Dalmine, Asgen, Facis, 3M-Italia, ecc.) che riguardano in genere i seguenti punti:

— accettazione del controllo sindacale sul decentramento dell'attività aziendale e impegno delle imprese a contenere il fenomeno;

— comunicazione ai consigli di fabbrica del lavoro affidati a terzi;

— impegno delle aziende a svolgere direttamente la manutenzione ordinaria (Montedison, SIR-Rumianca, Alfa-Romeo, ecc.);

— impegno a ricorrere ad un numero limitato di imprese di appalto, dando la preferenza a quelle che possono sviluppare attività indotte per struttura e capacità organizzativa (Italsider, Dalmine);

— garanzia del rispetto delle leggi e dei contratti da parte delle aziende appaltatrici e priorità nelle assunzioni al personale delle ditte medesime interessato ad operare nell'azienda;

— eliminazione o impegno a limitare sempre più il lavoro esterno e tutti i lavori di produzione affidati a terzi (Facis-confezioni, UNIL-IT, e diversi accordi di aziende tessili e dell'abbigliamento).

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Francia.*

1.1. Giscard e la politica sociale.

1.2. Il Congresso di Force Ouvrière.

2. *Gran Bretagna.*

1.2. Il « social compact » in crisi.



Nereo Costantini:
« *La fede dei pastori* ».



Nereo Costantini:
« *Eva* ».
(Medaglia premiata
col primo premio al
concorso interna-
zionale di Arezzo,
1967).

1. Francia.

1.1. *Giscard e la politica sociale.*

Salito al potere con una maggioranza estremamente limitata di voti e di fronte ad una situazione economica per molti versi simile a quella italiana, il nuovo presidente della Repubblica francese si è trovato subito ad affrontare gravi problemi con limitati margini di manovra. Ne è risultata una politica congiunturale e sociale quanto mai prudente, anche se molti dubitano della sua efficacia. Sebbene le cifre del deficit commerciale e l'indice dell'inflazione siano molto vicine a quello italiano la politica di raffreddamento congiunturale presentata dal nuovo ministro della economia è senza dubbio molto meno energica e molto meno iniqua di quella proposta da Colombo e Carli.

La manovra fiscale innanzitutto si basa principalmente sulla imposta sulle società, aumentata del 18% e su quella sul reddito, aumentata dal 5 al 15% solo per un milione e mezzo dei redditi più elevati tra gli 11 milioni di contribuenti francesi. Non solo ma una parte di questa somma sarà rimborsata il prossimo anno. I prezzi dei prodotti energetici aumenteranno in media del 5% e la benzina di 7 lire. Il credito aumenterà del 13%, il che rappresenta tuttavia una riduzione sia pure lieve rispetto ad un tasso di inflazione del 15%.

L'obiettivo del piano è di assicurare una crescita del Prodotto nazionale del 5% con un aumento del potere di acquisto dei redditi da lavoro del 2%.

Le reazioni dei sindacati a questa prima presentazione della politica economica del nuovo presidente e del nuovo governo sono state critiche, ma non eccessivamente dure. Così F.O. dal suo congresso di Tolosa ha creduto di vedere in essa un blocco dei salari, la CFDT e la CGT hanno rilevato la scarsa efficacia del piano ed hanno espresso le loro preoccupazioni in merito all'occupazione nei prossimi mesi.

Questa moderazione è dovuta ad una serie di circostanze concomitanti anche se di segno diverso. Innanzitutto il governo nel momento stesso in cui presentava questo suo progetto di politica economica riprendeva dopo anni il dialogo con i sindacati invitandoli a stabilire una lista di temi prioritari, inoltre cominciava a far circolare i primi lineamenti di una politica sociale molto avanzata anche rispetto a tempi più floridi dal punto di vista economico,

a ciò bisognava aggiungere la scelta delle organizzazioni sindacali più importanti e in particolare la CGT e la CFDT, fatta subito dopo le elezioni presidenziali, di rinviare l'offensiva sociale sulle promesse fatte dal neo presidente durante la campagna elettorale, in autunno.

Per la verità i temi su cui il governo sembra disposto a dialogare con i sindacati nei prossimi mesi sono di grande importanza e da sempre sono inclusi tra le rivendicazioni prioritarie di carattere generale presentate nei programmi di azione della CGT e della CFDT, in particolare la durata settimanale del lavoro, le pensioni, le condizioni di lavoro nelle imprese. Altrettanto interessanti sono state le prime misure di carattere sociale, aumento del salario minimo garantito a 1200 franchi (poco più di 160.000 lire) contro la richiesta dei sindacati di 1300, l'aumento del 21% degli assegni familiari e del 6% delle pensioni.

Il ritmo di inflazione elevato (18% in un anno, secondo le proiezioni più attendibili) farà presto, ovviamente, a mangiarsi questo potere di acquisto aggiuntivo, ciò non toglie che l'entrata sulla scena della politica sociale del nuovo governo abbia molto impressionato la pubblica opinione francese. I sindacati ovviamente rilevano appunto l'insufficienza di queste misure e le considerano come il risultato della grande affermazione ottenuta dalla sinistra alle elezioni. Da parte sua la confederazione padronale esprime delle perplessità sulla possibilità per le piccole imprese di poter pagare questi aumenti dei salari minimi. Solo i prossimi mesi in ogni caso diranno se si tratta della mascherata iniziale di una linea politica rigidamente conservatrice; quello che si può dire a questo punto è solo che Giscard ha voluto evitare uno scontro immediato con la sinistra e con i lavoratori.

Questa impressione è confermata d'altro canto dall'andamento della contrattazione nel pubblico impiego, senza un'ora di sciopero sono stati aumentati i salari del 3,5% (con gli scatti della scala mobile si tratta di un aumento del 7,5% dall'inizio dell'anno) con l'introduzione per la prima volta di una quota non in percentuale.

I conflitti sociali d'altro canto che esplodono qua e là malgrado il rinvio all'autunno della cosiddetta « offensiva sociale », sono sempre più duri e rivelano una combattività operaia insospettata. Gli alti forni di USINOR a Dunquerque sono bloccati ormai da quasi un mese dopo la morte sul lavoro di un operaio, l'azienda non riesce infatti a fornire sistemi di sicurezza ritenuti efficaci dai lavoratori. La lotta per la modifica delle condizioni di lavoro che è

stata la molla di grandi battaglie operaie, potrebbe essere ancora in ottobre il motivo unificante della lotta sindacale.

1.2. Il Congresso di F.O.

Piuttosto stonati rispetto al quadro generale della situazione francese in questi ultimi mesi sono sembrati i risultati del Congresso di Force Ouvrière, la Confederazione francese meno impegnata sul piano ideologico e politico. Nata dalla rottura del fronte della sinistra e da una scissione in chiave anticomunista della CGT, la piccola centrale si rifà alla cosiddetta Carta di Amiens, che esprime in termini francesi i concetti base del tradeunionismo anglosassone.

La forte impostazione anticomunista e la sua dichiarata volontà di non partecipare a dibattiti ideologici, oltreché l'invecchiamento dei suoi quadri e delle sue strutture hanno confinato F.O. in un isolamento politico, per altro orgogliosamente rivendicato dai suoi dirigenti, e settoriale, la maggior parte dei suoi militanti si ritrovano ormai nel pubblico impiego e nelle imprese nazionalizzate.

Il recente rilancio del movimento di unificazione della sinistra francese sia sul piano politico che su quello sindacale poteva coinvolgere nella sua dinamica questa organizzazione, anche perché questi ultimi mesi non erano stati avari di sconfitte per la piccola centrale, sia sul piano internazionale i cui mutamenti di struttura la costringono per il suo anticomunismo e per il suo settarismo a battaglie di retroguardia, sia sul piano interno con le polemiche sul disimpegno politico che avevano coinvolto il suo segretario generale, Bergeron e il Partito socialista.

Sulla base di queste considerazioni un gruppo di militanti di sinistra ha cercato di dare battaglia alla vecchia dirigenza, senza molto successo per la verità. Avendo rinunciato subito a presentare una mozione alternativa, questo gruppo che puntava ad una apertura di Force Ouvrière verso le altre organizzazioni della sinistra, si è rifugiato in una proposta di emendamento alla mozione della maggioranza piuttosto moderata. Quello che chiedevano questi militanti era solo un riconoscimento della situazione reale, pur nell'accettazione dei principi della Carta di Amiens, e della necessità per la confederazione di definire i suoi obiettivi prioritari a lungo termine portando avanti nel contempo un'azione comune su degli obiettivi precisi con le differenti correnti del sindacalismo francese e internazionale. L'emendamento respinto in commis-

sione non poteva essere ripresentato in assemblea plenaria, per cui questa tendenza ha potuto esprimersi soltanto in un voto di astensione che ha raccolto però l'8,3% dei suffragi.

Questo tentativo di cambiare il volto ormai rugoso di F.O. oltre a ribadire la solidità del gruppo dirigente e del segretario generale Bergeron nella organizzazione ha semmai stimolato ancora di più il ripiegamento su se stessa di questa centrale, la polemica nei confronti delle altre organizzazioni sindacali francesi è diventata ancora più dura e mordente. F.O. continuerà perciò nei prossimi anni a combattere da sola la sua battaglia donchiscottesca contro un mondo che cambia, a rifiutarsi di cominciare un dialogo con le altre componenti del mondo sindacale, a perdere regolarmente le sue battaglie settarie sul piano internazionale. Peccato perché l'apertura alla unità d'azione di questa centrale sicuramente e storicamente moderata avrebbe potuto erodere quel vasto settore dei lavoratori francesi non organizzati (il tasso di sindacalizzazione in Francia è uno dei più bassi d'Europa) che sono oggi la massa di manovra dei sindacati gialli.

2. Gran Bretagna.

2.1. Il « social compact » in crisi.

La proposta di contratto sociale, già illustrata nel numero precedente, fatta dal governo di minoranza del partito laburista ha avuto accoglienze contrastanti nei sindacati. Come è noto i suoi elementi sono in definitiva una promessa di tregua da parte dei sindacati in cambio di alcuni miglioramenti legislativi da parte del governo.

L'aumento delle pensioni e degli assegni familiari sono già stati introdotti, come anche 500 milioni di sterline (750 milioni di lire) per mantenere bassi alcuni prezzi dei generi alimentari), mentre è iniziata la procedura per l'abrogazione della legge promulgata dal precedente governo conservatore, sulle relazioni industriali. Da parte sua il Consiglio generale del TUC, che è il massimo organo deliberante della grande centrale britannica dopo il Congresso, ha adottato all'unanimità una serie di direttive interne che rappresentano di per se stesse già un successo per il governo. È stato deciso infatti di non riaprire vertenze per accordi conclusi da meno di un anno e per quelli conclusi durante la « fase tre »

della politica dei redditi, i nuovi accordi dovrebbero limitarsi quasi esclusivamente a reintegrare il potere di acquisto perduto a causa dell'inflazione, eccezioni possono essere solo relative al prolungamento delle ferie, alla garanzia del reddito, agli aumenti per i salari più bassi.

Si tratta evidentemente di direttive gravi e difficili da applicare malgrado il voto all'unanimità del Consiglio generale. Le Unions godono infatti di grande autonomia e le strutture di base sono state sempre restie ad accettare direttive obbligatorie da parte del TUC. D'altro canto il ritmo elevato dell'aumento dei prezzi induce al malcontento una classe operaia che ha lottato per uscire vittoriosa da uno scontro elettorale che intendeva appunto mutare la politica economica di Heath, che oggi viene riproposta sotto l'egida laburista.

Ecco perché dopo le dichiarazioni di opposizione delle organizzazioni dei marittimi e dei tecnici, su questa posizione contraria al « social compact » si vanno schierando, ma mano che passano le settimane, sempre nuove Unions. Così l'organizzazione delle infermiere è ormai in sciopero da alcune settimane, mentre anche la NALGO, il potente sindacato degli impiegati degli enti locali, noto per le sue posizioni di destra ha respinto nella sua conferenza annuale « qualunque politica che restringa l'evoluzione dei redditi concordato tra il TUC e il governo », in particolare — come ha detto il presidente della commissione economica alla tribuna — « non siamo a favore di un cosiddetto "compact" che dovrebbe produrre un abbassamento del livello di benessere ». Ma il colpo più duro alla credibilità delle linee concordate dal TUC è venuto dai metalmeccanici della AUEW che hanno semplicemente ignorato le direttive della centrale votando all'unanimità una mozione in cui si afferma che la AUEW negozierà « liberamente gli aumenti salariali » e respingerà « qualunque interferenza ». La mozione tuttavia non decidendo una politica salariale precisa lascia di fatto un certo margine di manovra a Hugh Scanlon, margine che egli aveva esplicitamente chiesto nel discorso di apertura.

La situazione sociale ha inoltre subito un brusco aumento di tensione per l'aumento record del costo della vita in maggio e il conseguente scatto della clausola di scala mobile prevista dalla fase tre della politica dei redditi. Alcune direzioni aziendali come per esempio la British Leyland, si sono infatti rifiutate di iniziare trattative per aumentare i salari. In base alle direttive governative infatti i salari potevano essere aumentati a partire da aumenti

di prezzi che superassero del 7% l'indice di ottobre 1973. In maggio e giugno questo limite è stato ampiamente superato, di qui una serie di scioperi per concludere nuovi accordi. Gli imprenditori cercano di evitare di impegnarsi accampando perdite di gestione o esagerando i pericoli di inflazione e domandano al governo di introdurre una legislazione che impedisca l'apertura di vertenze chiuse da meno di un anno.

Il governo e il partito laburista cominciano a subire i colpi di questo malcontento e si parla sempre più di elezioni in autunno prima che tutti questi nodi vengano al pettine e prima di un rilancio generalizzato delle lotte che sarà inevitabile dopo le ferie.

In tal modo Wilson potrà ripresentarsi all'elettorato come colui che senza leggi inique e senza sacrifici eccezionali per il popolo britannico ha messo ordine negli affari economici e in quelli sindacali del Regno Unito. È probabile tuttavia che nella eventualità di una vittoria decisiva del Labour Party, eventualità che secondo i sondaggi sembra oggi quasi certa, il premier britannico dovrà affrontare i compiti molto più difficili e definire un « social compact » molto diverso da quello attuale, se vorrà mantenere quei buoni rapporti con i sindacati che costituiscono la base su cui si fondano le fortune del suo partito.



i libri e le idee

organizzazione produttiva e questione operaia in urss

La Di Leo, dopo « Operai e sistema sovietico » (Laterza, Bari, 1970), la cui indagine era centrata sulle premesse teoriche del processo di industrializzazione in U.R.S.S., con questa seconda opera, per altro strettamente collegata alla prima, si è proposta di « radiografare, stavolta empiricamente, la società sovietica » (pagina 6).

La radiografia empirica è condotta sulla base di un campione delle lettere indirizzate da operai e da membri di base o intermedi del partito, alla « Pravda » e al « Trud » in un arco di tempo che va dall'autunno del 1969 all'autunno del 1970.

Diciamo subito che la scelta è stata particolarmente felice per due ragioni.

In primo luogo perché nell'arco di tempo considerato, l'Unione Sovietica ha vissuto un anno di intensa attività, sia dal punto di vista della politica economica, sia dal punto di vista politico generale: nel novembre del 1969 si è tenuto il III congresso dei Kolchoz, trentaquattro anni dopo il secondo; dal gennaio al maggio del '70 si sono avuti: il primo censimento moderno realizzato nell'U.R.S.S., l'elezione dei deputati dei Soviet, il centenario della nascita di Lenin, il XVI congresso del Konsomol; a giugno il consuntivo del primo semestre di lavoro, dopo la recessione e i provvedimenti anticrisi; a luglio, il primo organico aggiornamento del codice del lavoro del '22 e il XXIV congresso.

In secondo luogo perché le lettere degli operai, comparse sulla « Pravda » e sul « Trud » e selezionate dalla Di Leo — pur non affrontando tutti gli avvenimenti verificatisi nell'anno — sono indicative di una attiva partecipazione operaia ai problemi della crisi e della ristrutturazione del sistema sovietico: due problemi ancora

aperti a tutti gli sbocchi, come l'autrice non tralascia di notare.

In effetti l'opera è tesa ad individuare i termini e le motivazioni storiche del contrasto tra « ideologi » e « riformatori », di fronte ai perduranti fenomeni di stagnazione e di recessione che ormai da oltre un decennio affliggono l'economia sovietica.

Da una parte abbiamo gli « ideologi » che sostengono la necessità di rinnovare le vecchie leve staliniane dell'emulazione socialista e dall'altra i « riformatori » che avendo come obiettivo l'aumento della produttività del lavoro, mirano ad un salto di qualità nell'organizzazione del lavoro e dell'intero sistema economico, con l'introduzione delle tecnologie occidentali più avanzate, con la scoperta del punto di vista manageriale e l'utilizzo razionale degli impianti.

Il contrasto — quasi mai esplicito o totalmente aperto e ben delineato — è tutt'altro che accademico ed ha radici profonde e ben salde: quelle dei « riformatori » coincidono con il vertice dello stato e del partito; quelle degli « ideologi », con quella rete intermedia di quadri di partito costruita da Stalin, in fabbrica e nella società, a garanzia del processo di industrializzazione accelerata: « i passi avanti e indietro compiuti dal gruppo dirigente del partito, segnano la difficoltà a staccarsi dalla prassi staliniana. Difficoltà non solo di carattere economico, ma politica » (pag. 11).

Infatti « il punto di rottura con il passato gira ormai da anni, dopo Kruščëv, intorno al rapporto socialista di produzione e al rapporto staliniano di lavoro » (ivi).

Nell'accezione staliniana « il rapporto socialista di produzione era basato non su laceranti espropriazioni ma su una identificazione tra padroni e produttori. (...) Non gli ingegneri, non i tecnici, non i ragionieri controllavano l'esecuzione dei compiti produttivi, ma una specie di organizzazione informale costituita da operai comunisti, *professionalmente qualificati* (la sottolineatura è mia) autoinvestitisi del compito di guidare sulla via del lavoro il resto della manodopera, tendenzialmente "assenteista" e "scansafatiche" » (ivi).

Una tale impostazione del rapporto di lavoro — rigorosamente applicata — non poteva non avere una serie di grosse conseguenze a tutti i livelli. Fra le conseguenze analizzate dalla Di Leo ne sottolineiamo alcune che riteniamo possano essere utili sia per una lettura meditata dell'opera, sia per gli eventuali successivi approfondimenti che meriterebbero.

1. Privilegi della classe operaia Sovietica nel rapporto di lavoro.

I privilegi erano di varia natura e andavano dalla stabilità del posto di lavoro, alla garanzia contro ogni forma di disoccupazione tecnologica, al pieno godimento dei diritti politici e civili. Gli operai — inoltre — beneficiavano della « priorità assoluta nella assegnazione delle abitazioni nelle città in via di espansione industriale, delle razioni alimentari, dei posti negli ospedali e case di cura, e soprattutto nelle scuole superiori, nelle università, negli istituti di ricerca scientifica » (pag. 22). A tutto ciò si aggiungeva il consolidamento di un rapporto di potere privilegiato: « s'era venuta a creare in fabbrica una specie di zona franca dove i rigidi rapporti di potere esterni erano stati ridimensionati dalla dinamica operaia di comportamento sia verso il lavoro sia verso il proprio ruolo politico. La zona franca, fu allo stesso tempo preparata ed accettata dalla dirigenza staliniana, sia perché il controllo sul lavoro avrebbe dovuto altrimenti essere affidato ai tecnici "borghesi", sia perché grande era la fiducia nell'ingranaggio politico che pur sempre sovrastava la spontaneità operaia » (pag. 15).

2. Il sindacato.

La struttura e la funzione del sindacato uscivano, sotto Stalin, profondamente modificate rispetto al periodo '21-'28, allorquando il sindacato aveva perso la funzione di gestore dell'economia, come l'aveva avuta dal '17 ed era tornato ad avere la funzione di strumento di classe, regolatore della compravendita della forza lavoro: « nelle condizioni economiche sviluppatesi con la NEP ritornarono la compravendita del lavoro e degli altri mezzi di produzione; si svilupparono le lotte operaie, nacque l'esigenza di un organo di rappresentanza e di difesa degli interessi dei lavoratori. Il sindacato, spogliato dalle funzioni di gestore diretto e responsabile della attività produttiva assunse il nuovo incarico » (pag. 55).

Invece nella fase che va dal 29-32 al 1956-58 « i rapporti tra sindacato e Stato furono improntati a una subordinata collaborazione del primo verso il secondo » (pag. 55). Tra le numerose conseguenze, accadde che « dal 1932 sino al 1947 cadde in disuso l'istituto della contrattazione collettiva » (pag. 56). Il sindacato aveva assunto « a tutti gli effetti una funzione di organo statale » (ivi).

3. Il cottimo.

Dal momento che la politica staliniana aveva legato l'ideologia della dittatura del proletariato alla figura dell'operaio qualificato, per il quale, il superamento delle norme di produzione doveva fare tutt'uno con l'essere un buon comunista, soggetto attivo del socialismo in via di realizzazione, accadde che « il cottimo a squadra e il cottimo collettivo erano quasi sconosciuti e ciò era apparentemente in contraddizione con il carattere collettivo del sistema; ma era correttamente in linea con l'organizzazione del processo lavorativo, *congelato nella fase storica dove protagonista era la singola unità lavorativa addetta alla singola macchina o attrezzatura* » (pag. 28. Sottolineatura mia). Si affermò invece la pratica di legare le tabelle di cottimo, alla volontà e alla capacità del singolo operaio di superare le norme di produzione assegnate: la volontà di aumentare il proprio salario e di realizzare il socialismo erano, così, solidamente intrecciate.

4. Noncuranza degli aspetti finanziari del piano; il calcolo quantitativo.

La politica della fabbrica zona-franca, aveva condotto inoltre alla noncuranza verso le disposizioni finanziarie e al rispetto del Piano secondo indici quantitativi.

L'importante era realizzare uno stock di prodotti nei termini prestabiliti: « come questi termini fossero rispettati, come le materie prime fornite fossero utilizzate, quanta l'energia motrice usata, erano tutti elementi dell'impresa che non subivano alcun controllo » (pag. 36). La massa salariale era l'unica voce ufficialmente sotto controllo.

Ma « in realtà, per arrivare vincitori al traguardo sin dal primo piano mensile del primo anno di piano, i dirigenti avevano scoperto che l'unico strumento sicuro era la promessa di maggiori azioni salariali. Gli eroi del lavoro, le avanguardie coscienti, avevano dato all'eroismo e alla coscienza un prezzo in rubli che andava prima o poi pagato; in ciò le maggiori resistenze venivano dagli enti finanziari intermedi, anch'essi alle prese con un piano da rispettare, e solo l'intervento degli organi di partito intermedi sbloccava la situazione » (pag. 36).

5. Il Partito.

La necessità di affidare agli operai professionali e comunisti il controllo del Piano condusse alla creazione di una fascia intermedia di funzionari di partito, al tempo stesso direttamente impegnati nella attività economica; condusse, in altre parole, al partito imprenditore.

È dopo, Kruščëv, che l'U.R.S.S. ha cominciato ad affrontare alcuni di questi grossi problemi originati dal sistema di scelte politiche consolidatosi a partire dagli anni trenta. Il punto debole « è risultato proprio la non curanza per il lato economico-finanziario. La manciata di rubli da aggiungere alle medaglie e alle fotografie per tacitare lo strato operaio collaborazionista è cresciuta fino a diventare la voce più incontrollabile del bilancio statale. La *Redditività* (sottolineatura mia) dell'unità produttiva di base e la *produttività media del lavoro* (sott. mia) sono state denunciate come responsabili della crisi della gestione staliniana » (pag. 34).

Oggi i riformatori si trovano ad affrontare due grossi problemi economici che — data la struttura del sistema sovietico — sono contemporaneamente anche politici, come giustamente fa notare la Di Leo. Si tratta della redditività dell'unità produttiva di base e della produttività del lavoro. È a questi due problemi che deve essere ricondotto tutto quanto, dalla Riforma Kosyghin ad oggi, si è tentato di fare. Le difficoltà e i condizionamenti — fa notare l'autrice —, sono stati più duri di quanto non sembri a prima vista. Le ragioni di queste difficoltà e di tutti i condizionamenti è comunque riconducibile al tipo di problemi che abbiamo enunciato prima.

Osserva Rita Di Leo: « Gli operai sono minacciati sul terreno sinora formalmente lasciato al loro arbitrio. (...) I direttori di fabbrica sono stati in vario modo spinti ad assolvere al proprio ruolo cominciando con l'apprendere le regole del mestiere, cosa che invece non s'era ritenuto necessario imporre nel passato. (...) I funzionari piccoli e medi hanno ricavato dalla riuscita del movimento di riforme l'ipotesi di una propria emarginazione, il che condurrebbe ad uno sconvolgimento profondo del tradizionale assetto sociale e politico del paese » (pag. 46).

A questo punto è chiaro che razionalizzare il rapporto produttivo significa « rinunciare all'equilibrio politico su cui si reggeva la gestione staliniana dell'economia ».

L'autrice porta alcuni esempi significativi; altri se ne possono trovare direttamente nelle lettere. Prendiamo il caso di Ščekin, che ha fornito alla Di Leo lo spunto per quest'opera. Afferma Sârov, direttore del Kombinat (« complesso di stabilimenti del medesimo settore merceologico, sottoposto ad una direzione unica cui fanno capo i direttori di ciascuna unità produttiva ») (pag. 288): « La vita rivendica da noi la costante ricerca di nuove strade per l'aumento della produttività del lavoro. E si può ottenere ciò solo sulla base di un continuo progresso tecnico. Ma l'introduzione di nuove tecniche dà il risultato massimo solo quando è accompagnata dal perfezionamento costante dell'organizzazione del processo lavorativo e dall'interesse crescente della gente verso i risultati del proprio lavoro in presenza di un aumento della produzione con un organico invariato. La strada, infatti, più conveniente è *l'aumento del volume della produzione, con una contemporanea riduzione del numero dei lavoratori* » (pag. 87, sott. mia). « In due anni — continua Sârov — nel suo articolo sulla Pravda — la produttività del lavoro è aumentata dell'87%, il volume della produzione si è elevato di più dell'80%, il numero dei lavoratori è calato di 870 unità » (pag. 89).

Però, l'esperimento — nonostante l'aumento sensibile degli indici di produttività e di produzione — non solo non si è generalizzato, come era da aspettarsi, ma addirittura è stato interrotto. Perché?

Evidentemente dopo quasi 50 anni di non licenziabilità, e altrettanti di lavoro professionalizzato non è stato possibile fare accettare, né il criterio della licenziabilità per ragioni tecnologiche e produttivistiche, né il licenziamento e la dequalificazione del lavoro, conseguente ai moderni criteri tecnologici applicabili al processo lavorativo. Lo stesso vale per la necessità di introdurre il manager, come soggetto attivo nel processo riformatore, nella direzione dell'azienda. È evidente che una tale necessità si scontra subito con gli operai e molto spesso con un settore del partito: con gli operai, perché il manager di tipo moderno toglie loro ogni possibilità di continuare ad essere in qualche modo protagonisti dei momenti del controllo; con il partito, il quale spesso intende imporre i dirigenti, scegliendoli secondo criteri di fedeltà al partito o comunque in base alle loro capacità politiche, più che in base a quelle tecniche e dirigenziali. Inoltre dato il rapporto Vertice-quadri intermedi-quadri di base del partito, le direttive provenienti dai vertici del partito non in tutte le situazioni vengono

applicate, soprattutto a causa della rete di omertà creata da Stalin tra gli operai e i quadri intermedi del partito stesso.

Spezzare queste omertà; affrettare la scomparsa dell'operaio di mestiere; individuare un nuovo strato sociale di avanguardia capace di guidare il processo di riforme, così come l'operaio qualificato guidò il processo di attuazione della politica di piano; rafforzare la figura del manager: sono questi i problemi aperti di fronte a cui i riformatori si trovano da alcuni anni a questa parte. Tuttavia — sottolinea la Di Leo — concludendo la parte introduttiva, « l'attuale gruppo dirigente si dimostra (...) condizionato politicamente molto di più di quanto appaia. L'*impasse* (corsivo nel testo) del movimento di riforme è infatti il rapporto politico con gli operai; la difficoltà sta nell'accantonare i vecchi moduli per affrontare ogni conseguenza del nuovo che si è deciso di introdurre in fabbrica » (pag. 84). Da più parti « viene fuori con chiarezza la volontà politica di trattare in modo diverso dal passato, la "questione operaia" » (ivi). Ma altrettanto numerose sono le dimostrazioni « delle difficoltà di tradurre la volontà politica di mutamenti in una linea politica praticabile » (ivi).

Concludendo, possiamo dire che l'opera di Rita Di Leo, ricca di questioni stimolanti, di cui abbiamo isolato quelle, a nostro avviso, più importanti per capire i complessi meccanismi del sistema sovietico, pone al lettore occidentale, al lettore cioè che guarda dall'esterno la realtà di fabbrica sovietica, un interrogativo fondamentale: quali saranno le condizioni socio-economiche e storiche che renderanno possibili in U.R.S.S. quelle tecnologie e quei meccanismi produttivi che nell'occidente capitalistico le lotte degli operai dei grandi concentramenti industriali, hanno così profondamente messo in discussione?

La risposta a questa domanda — questo è certo — non potrà venire applicando gli schemi ricavabili dai comportamenti della classe operaia occidentale.

Dobbiamo continuare a cercarla dal di dentro della realtà sovietica.

Da questo punto di vista, l'opera della Di Leo è un primo contributo utile.



Nereo Costantini:
« *Laurotto dormen-
te* ».



Nereo Costantini:
« *Autoritratto* »
(caricatura).



CRITICA MARXISTA, Quaderni n. 7, II 1943.

FABIO LEVI, PARIDE RUGAFIORI, SALVATORE VENTO, *Il triangolo industriale (1943-1945)*, Feltrinelli, 1974.

STUART J. WOOLF (a cura di), *Italia 1943-1950. La ricostruzione*, Laterza, 1974.

Partendo dalle affermazioni largamente discusse per cui si annette una fondamentale importanza allo studio del periodo storico che va dalla Liberazione a quello detto della « ricostruzione » e da quella parimenti diffusa per cui si afferma la profonda insufficienza degli sforzi finora compiuti dagli studiosi per esaminare e valutare lo svolgimento e le conseguenze di questo stesso periodo, ci sembra sicuramente utile segnalare alcuni contributi sul periodo 1943-1950, che pur non rappresentando nessuno in sé un lavoro organico ed esauriente su questo periodo della storia contemporanea italiana, sono significativi per la serietà di indagine, in quanto momenti parziali di riflessione e di studio della complessa fase storica. Il limite che finora si è dovuto maggiormente scontare nelle disamine di questo periodo è rappresentato dalla consuetudine più « politica » che storica di pronunciare giudizi tendenti a porre in meccanico rilievo un singolo aspetto rendendolo poi valido in assoluto, come avviene, ad esempio, quando si afferma il comportamento tutto socialista e di classe del movimento resistenziale, oppure l'aspetto complessivamente unitario e nazionalpopolare dello stesso, o i limiti e le distorsioni derivanti dalle esagerate valutazioni circa i danni subiti dagli impianti industriali. È risultata dominante in sostanza (le esemplificazioni potrebbero toccare una serie innumerevole di punti e questioni) la netta tendenza a prevaricare l'analisi storico-oggettiva nella ricostruzione degli avvenimenti politico sociali del dopoguerra mentre è risultata preminente la tendenza alla mitizzazione di alcuni aspetti, prassi che non ha certo giovato all'esatta conoscenza degli anni quaranta.

Il primo dei testi che vogliamo segnalare è la raccolta di scritti contenuti nel n. 7 dei Quaderni di Critica marxista dedicato al 1943 (Le origini della rivoluzione antifascista), quaderno che prosegue il recente positivo sforzo di alcuni politici e storici comunisti per fornire seri contributi sul periodo in esame, per rompere alcuni rigidi schemi interpretativi.

Il 1943, soprattutto nei mesi a cavallo dell'8 settembre, rappresenta l'inizio concreto e di massa della guerra di liberazione e della resistenza rispetto al quale Luigi Longo nel suo intervento sottolinea l'incidenza e la preponderanza del ruolo svolto dai comunisti e afferma, con le parole di Secchia, come si voglia « che il contributo della classe operaia e del partito comunista non sia né ignorato né sottovalutato ». Longo insiste nel precisare come la 'resistenza' non pos-

sa essere considerata un movimento spontaneo tout court, ma come essa fosse il coronamento del lavoro compiuto da tutto il movimento clandestino all'interno e all'estero e dalle incitazioni che provenivano dalle pagine de *Il grido di Spartaco e dell'Unità*.

Su questo discorso si innesta l'articolo di Amendola che pone alcuni quesiti. Perché la rivoluzione antifascista non è riuscita a disgregare la continuità del vecchio Stato fondando i meccanismi per una reale democrazia? Perché le sinistre presenti nei CLN ne accettarono il criterio unitario e non rifiutarono i rapporti con quelle forze che dichiaratamente volevano la continuità dello Stato? Perché i partiti antifascisti giunsero impreparati al 1943, anche lo stesso PCI? Molte risposte a queste fondamentali questioni non trovano adeguata risposta nello scritto di Amendola, risolvendosi nella generale conferma delle scelte strategiche del PCI, anche se complessivamente si riconosce che « se i comunisti erano qualche passo più avanti degli altri partiti antifascisti nella conoscenza di quella che era la realtà del regime fascista, le loro conoscenze erano anch'esse sommarie ed approssimative ».

Un altro testo che sviluppa il tema della ricostruzione e della lotta di classe nel periodo 1945-1948 è quello di tre giovani studiosi — Fabio Levi, Paride Rugafori e Salvatore Vento — sulle lotte operaie a Genova, Milano e Torino nel periodo tra la Liberazione e l'attentato a Togliatti (AA.VV., *Il triangolo industriale*, Feltrinelli, 1974). Peculiarità di questo lavoro è che l'analisi è compiuta su tre zone geograficamente circoscritte e significative, dove soprattutto quella riguardante Genova rappresenta un contributo originale e viene a colmare una grave lacuna. Rugafori riprende la questione del contenuto classista della lotta armata, dell'adesione generalizzata e sincera ai grandi partiti operai, richiamando l'incidenza della 'doppia linea', nella misura in cui gli operai « non contrastarono ma interpretarono a loro modo la politica del partito restandole pienamente fedeli ». Questo elemento viene posto in rilievo anche nella Prefazione al libro, da Vittorio Foa là dove afferma che « la politica di unità nazionale e di collaborazione interclassista era accettata in quanto politica del partito comunista dietro la quale si credeva di scorgere una riserva rivoluzionaria ».

Questa posizione critica di Foa fuoriesce dallo schematismo delle interpretazioni mitiche o sostenitrici meccanicamente dello scontro diretto, però vuole evidenziare come pressoché in tutte le situazioni e in tutti i punti di questa fase storica fosse presente una larga disponibilità di fette consistenti del movimento operaio a lottare per contenuti e obiettivi che oltrepassavano quelli più immediati, vale a dire per « uno sbocco politico più avanzato », per cercare di stabilire « un rapporto permanente di forza col padrone ». Ciò non implica — conclude Foa — che l'esistenza di una permanente duplicità di linee all'interno del movimento operaio comporti consequenzialmente « equiprobabilità di sbocchi ». Resta che la disponibilità dei grandi partiti politici a contenere le forti istanze avanzate dalla classe operaia in cambio di contropartite politiche, unitamente a quei limiti dell'antifascismo di cui parla Amendola offrono uno spazio essenziale di recupero al padronato ed alla Democrazia Cristiana per formulare quella strategia politica ed economica di cui anche loro furono per un certo tempo privi.

Ciò è quanto viene affermato da Marcello De Cecco nel suo saggio 'la politica economica durante la ricostruzione' contenuto nel volume curato da Stuart J. Woolf, *Italia 1943-1950. La ricostruzione* (Laterza, 1974). Se da un lato le sinistre non riuscirono a formulare proposte precise a livello economico, capaci di superare le resistenze avversarie, gli economisti liberali dal canto loro rimasero legati a schemi economici superati da più di una generazione. Non solo ma « non risparmiarono sforzi, in perfetta coerenza ideologica, nell'ostacolare alcune misure finanziarie che la sinistra aveva mostrato di voler attuare. Il caso paradigmatico è rappresentato dal cambio della moneta ». Si rifiutò infatti di produrre una tassa progressiva sul patrimonio che avrebbe pesato su quegli strati che più di altri avevano beneficiato, in termini di profitti, della guerra, con la giustificazione che ciò non avrebbe risolto il galoppante problema inflazionistico che, a loro avviso, dipendeva soprattutto dalla spesa pubblica ed avrebbe colpito i ceti medi 'vere vittime della guerra'. Né meno grave risulta per De Cecco la posizione tenuta dagli economisti liberali nei confronti degli scambi esteri o del credito bancario, che godeva di una ampia autonomia rispetto allo stato. Nessuna formula di controllo veniva attuata sul credito dagli economisti liberali, per cui mentre si combatteva ovunque il processo inflattivo, i liberali « concentrandosi sulla 'base monetaria' trascuravano la parte fondamentale che toccava al 'moltiplicatore', cioè alle banche, dato che l'attività di queste era un processo libero, naturale, che non si doveva alterare.

Un complesso di problemi politici, economici e sociali si presentarono col precipitare dell'egemonia nazista e fascista, rispetto ai quali si scontrarono innumerevoli ritardi (certamente spiegabili) ed inadeguatezze come testimonia ad esempio l'andamento della Conferenza economica del PCI dell'agosto 1945, dove lo stesso Togliatti nelle conclusioni constatò il generale livello di disorientamento e di disomogeneità, proponendo forme di controllo economico che non avrebbero dovuto superare « quelle introdotte in tutte le società ben ordinate », senza utopie di pianificazione.

GIANNI FERRANTE

C. BETTELHEIM, *L'organizzazione industriale in Cina e la rivoluzione culturale*, Feltrinelli editore.

Se l'attenzione alla Cina costituisce, ormai da diversi anni, uno dei parametri più validi del rinnovamento politico-culturale del nostro paese, solo in tempi più recenti un approccio più marcatamente teorico ha permesso l'approfondimento di una serie di temi chiave per la comprensione di questa fondamentale esperienza. Il libro di Bettelheim, sotto questo profilo, non si limita a riportare una serie di dati « d'inchiesta », peraltro interessanti, raccolti durante una visita effettuata nel 1971, ma li rende base analitica concreta per affrontare l'intreccio dei complessi problemi posti dal processo di transizione. L'ipotesi è che in Cina, dalla rivoluzione culturale in poi e per la prima volta nella storia del movimento ope-

raio, si sia avviata una gestione della società basata essenzialmente sulla trasformazione progressiva dei rapporti di produzione, sul ruolo dirigente di questi rispetto alle forze produttive, sul continuo adeguamento delle sovrastrutture al passo di questo processo.

Per questo l'A. non centra tanto la propria attenzione sui dati puramente « economici » della pianificazione, ma ne ricostruisce, col filtro dell'esperienza diretta, i meccanismi di formazione nei rapporti interni all'organizzazione della produzione, nella partecipazione operaia alla gestione delle fabbriche, nel legame che si stabilisce fra la fabbrica e i luoghi di consumo. Emerge così un'esperienza per molti versi differente da quella sovietica, in cui la crescita delle capacità produttive è il prodotto non dell'introduzione di metodi capitalistici di organizzazione del lavoro (vedi il dibattito sul taylorismo in URSS negli anni venti), ma di una mobilitazione politica a livello di massa, che ha nella rivoluzionizzazione dei rapporti di potere il proprio obiettivo cardine. La democrazia proletaria trova espressione nella possibilità pratica di discutere e modificare gli stessi obiettivi fissati centralmente dal piano, nella possibilità di dar vita ad un ampio ventaglio di iniziative economiche articolate — le « fabbriche di strada » ad esempio — gestite direttamente dalle masse, soprattutto da quegli strati sociali precedentemente emarginati dalla produzione (donne, anziani, ecc.). L'obiettivo non è quello di una « razionalizzazione » della produzione, o almeno non principalmente questo, ma la partecipazione crescente delle masse al lavoro rivoluzionario e alla costruzione del socialismo.

A questo proposito, Bettelheim affronta diffusamente il problema del funzionamento degli organismi di potere in fabbrica, degli organismi di massa, del rapporto fra mansioni direttive e mansioni esecutive, ecc. La partecipazione delle masse alle decisioni e alla lotta politica non viene filtrata esclusivamente attraverso la « cellula » di partito e il Comitato Rivoluzionario, viste come istituzioni statiche e dotate di funzioni in una certa misura inalienabili, ma si avvale permanentemente di organismi quali i Gruppi di gestione operaia, i cui membri sono lavoratori inseriti nella produzione e che sono organizzati a livello di fabbrica, di reparto e di squadra. D'altra parte il ruolo fondamentale di direzione è degli organismi di partito, allo scopo di combattere efficacemente il particolarismo, l'economicismo, cioè la « linea capitalista » che si riproduce inevitabilmente sulla base delle imperfezioni dei rapporti di produzione socialisti.

Questo ruolo di direzione non è assicurato una volta per tutte; anch'esso necessita del controllo e dell'apporto critico delle masse.

È un processo che va dall'alto verso il basso e dal basso verso l'alto, che combina centralismo e democrazia, in cui la possibilità di « criticare » non è il rovesciamento garantistico-istituzionale dell'accentramento dell'apparato statale, ma è parte costitutiva della dittatura del proletariato e della lotta fra « le due linee e le due vie » che attraversa verticalmente tutta la società.

Questa lotta è un processo che, pur mantenendo uno stretto legame con il livello delle forze produttive, fa di ogni tappa un momento di rottura degli equilibri sociali precedenti, investendo radicalmente tutte le strutture e le sovrastrutture « conservatrici »: attraverso di essa il livello delle contraddizioni sociali viene

spostato in avanti, mentre i rapporti socialisti investono progressivamente tutti gli aspetti della produzione, allo scopo di spezzare le resistenze e le abitudini ereditate dalla società capitalistica. È insomma la concezione, propria della rivoluzione culturale, che combina il processo di estinzione dello stato con l'inasprimento della lotta di classe, superando le teorizzazioni che concepivano tale processo di estinzione prevalentemente come « allargamento » della democrazia, affievolimento progressivo del carattere dittatoriale del potere della classe operaia e assorbimento graduale di ogni aspetto « politico » nella vita sociale.

Frutto di questa impostazione teorica e pratica è la possibilità, per centinaia di milioni di persone, di interessarsi degli « affari dello stato », la riduzione delle contraddizioni fra lavoro direttivo e lavoro esecutivo, la « gestione della maggioranza » nelle fabbriche, l'abolizione del sistema del « direttore unico », l'impadronirsi della scienza e della tecnica da parte di larghe masse lavoratrici, in una parola i primi elementi di superamento della divisione fra lavoro intellettuale e lavoro manuale.

Anche la secolare opposizione fra città e capagna subisce un processo di profonda trasformazione, attraverso una nuova ripartizione spaziale delle forze produttive, che supera la concezione della città come aggregato economico fondamentale e decentralizza il sistema di sviluppo promuovendo l'industrializzazione delle campagne.

L'ultima parte del libro, l'Appendice, specificamente dedicata alla questione di Lin Piao, è forse la più discutibile e appare quanto meno invecchiata, alla luce degli sviluppi più recenti della situazione interna cinese. Anche questa parte, comunque, è ricca di dati di prima mano e riveste un certo interesse.

Il contributo di Bettelheim è, in ogni caso, assai rilevante contribuendo a sistematizzare una teoria della transizione non più imperniata su un uso fuorviante di categorie come « arretratezza » e « sottosviluppo », con un superamento dei pregiudizi eurocentrici di tanta parte del marxismo « europeo ».

FABRIZIO DI STEFANO

A. ILLUMINATI, *Lavoro e rivoluzione*, Mazzotta editore.

L'importanza e la centralità della presenza del sindacato nella società moderna è senza dubbio all'origine della crescita d'attenzione per tutto ciò che è « storia » del sindacato, cioè di quel processo che è tanta parte della storia del paese e su cui si fondano in larga parte gli stessi dati peculiari della situazione politica d'oggi. Del tutto naturale, quindi, che anche la ricerca degli studiosi e dei militanti sia assai più che in passato — negli anni '50 ad esempio — espressa con un forte taglio di prospettiva politica; è un po' la fine della storia « neutra » e il punto di partenza per un'ipotesi di storia « militante ». Questa è, appunto, l'intenzione del lavoro di Illuminati che tende, come spiega l'introduzione, a « riunificare il momento della militanza politica e quello dell'analisi del reale », preservando sempre un'inquadratura storico-teorica dei problemi sul tappeto.

Si deve riconoscere che il fine è raggiunto e questo pregio di coerenza è uno dei meriti maggiori del libro. Ne fa testo un'impostazione non empirica, che ritrova in un'analisi assai accurata delle forme di lavoro, dal taylorismo sino alla job evaluation, e delle ideologie della produzione corrispondenti, gli elementi essenziali per la fondazione di un'analisi generale del sindacato e della sua collocazione nella società.

La consequenzialità di questo impianto permette di superare le secche sia di una storia della classe intesa come storia « alternativa » delle lotte operaie, sia una storia del sindacato vista prevalentemente come storia dell'istituzione, dei suoi congressi, delle sue correnti, ecc. Entrambe le tendenze, presenti nella storiografia contemporanea, non sembrano adatte, per vizi spontaneistici l'una per un'impostazione eccessivamente cronachistica l'altra, a fornire un'interpretazione sufficientemente fondata delle più recenti espressioni della lotta operaia.

L'A. è forse il primo, nello stesso campo della sinistra extraparlamentare, che supera un approccio sessantottesco alla realtà della cosiddetta autonomia operaia, cercando piuttosto le origini, il retroterra del biennio '68-'69 e delle contraddizioni che vi furono fra direzione sindacale e « movimento » in un'analisi storica della ricostruzione e del Piano del Lavoro, come momenti fondamentali nella periodizzazione del sindacato moderno. L'ipotesi di fondo è che, legati al diverso assetto dello stesso movimento comunista post-XX congresso, entrambi questi momenti rappresentano uno svilimento degli interessi autonomi di classe, aprendo le porte alla controffensiva padronale degli anni successivi, che segna molti punti a suo favore negli stessi settori « forti » della classe operaia italiana. Su questa parziale sconfitta del proletariato è possibile la ripresa capitalistica e anche un rafforzamento del « riformismo sindacale »: è il periodo in cui proliferano le ideologie della « razionalizzazione » e della programmazione.

Ma le profonde trasformazioni subite dai processi produttivi e dall'organizzazione del lavoro sono soltanto le premesse di un approfondirsi delle contraddizioni di classe, piuttosto che di un loro « normalizzarsi ». La spontaneità di classe trova in questo fallimento del riformismo non tanto la propria data di nascita, quanto un momento di formidabile radicalizzazione. L'egualitarismo si manifesta nella tendenza da parte della classe operaia a rifiutare gli strumenti di divisione usati dal padrone (qualifiche, differenziazioni salariali, ecc.) perché corrispondenti solo ad un obiettivo di divisione di classe e non più ad una reale diversificazione di ruoli e mansioni.

L'ultima parte del libro è dedicata più specificatamente all'esposizione di alcune ipotesi di « ricomposizione politica del proletariato » e di superamento dei limiti dell'egualitarismo in una strategia che intende esplicitamente rivalutare il significato della funzione di una avanguardia leninisticamente intesa.

Le appendici, infine, contengono alcuni esempi di applicazione dell'inquadramento unico, e un'analisi esemplificativa dei progetti di ristrutturazione delle mansioni (Job Redesign) nell'industria statunitense.



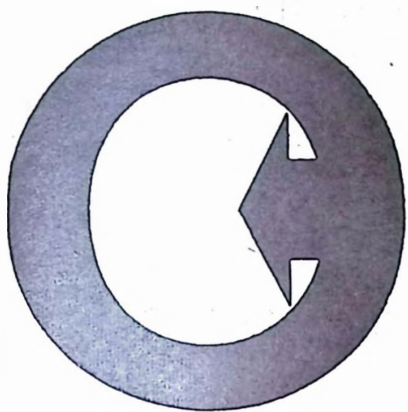
Nereo Costantini: « Madonna col Bambino e San Giovannino ».

Nereo Costantini: « La fiorentina ».



Nereo Costantini: « *Giulietta* ».

(foto Oppi)



osservatorio

BIBLIOTECA DELLA LIBERTÀ

Anno XI - N. 48 - Gennaio-Febbraio 1974

IL PUNTO SU

Governo e Parlamento - Partiti - Sindacati - Economia e Finanza - Affari Internazionali - Politica e Società - Piemonte.

SAGGI

Classe politica e referendum, di PAOLO ARMAROLI.

Dissenso e potere nell'URSS, di PIERO OSTELLINO.

TAVOLA ROTONDA

Divorzio e referendum abrogativo, interventi di AUGUSTO DEL NOCE, LUIGI FIRPO, LUIGI PEDRAZZI.

INTERVENTI

L'utilizzazione degli impianti, contributi di MARIO D'AMBROSIO e GIAN MARIA GROSPIETRO.

DOCUMENTAZIONE

Il governo e la situazione economica - DC - PCI - Quinto governo Rumor - Divorzio e referendum - Corte Costituzionale.

LE LIBERTÀ DEI MODERNI - CRONACHE - IN LIBRERIA

Una copia L. 1.500 - Abbonamento annuo (sei numeri) L. 7.500. Biblioteca della libertà, Corso Appio Claudio, 7 - 10143 Torino.

COOPERAZIONE E SOCIETÀ

RIVISTA TRIMESTRALE

Direzione, Redazione e Amministrazione

00161 Roma - Via A. Guattani, 9 - Tel. 868141-2-3-4

EDITORIALE

L'uomo autogestito.

I DIBATTITI

Tavola rotonda fra Giuseppe Avolio, Alberto Balzani, Mario Mazzola, Emanuele Macaluso e la risposta scritta di Lorenzo Natali su « La crisi dell'agricoltura nell'attuale situazione ».

I FATTI

Nuovi uomini nuove tecniche nella Produzione e lavoro (intervista con Onelio Prandini).

I PROBLEMI

Stato attuale e revisione della politica agricola comunitaria di Manlio Rossi Doria.
Aspetti della politica del MEC e il problema zootecnico dell'Italia di Antonio Menetti.
La mutualità volontaria ed il problema della responsabilità civile automobilistica di Romualdo Schiavo.

L'ECONOMIA

Sacrifici per che cosa?

LE LEGGI

La cooperativa nella Comunità Economica Europea di Elsa Pedrini.
Lo Stato e le Regioni (a cura di Ivo Gherapelli).

IL PARLAMENTO

(a cura di Ivo Gherapelli).

LA STAMPA

(a cura di Elisa Avolio).

I LIBRI

Recensioni e segnalazioni.

I DOCUMENTI

Valutazioni del Comitato di direzione della L.N.C.M. sull'attuale situazione economica del Paese.

La mozione del V Congresso dell'A.N.C.C.

SEMINARIO

Spesa pubblica, politica delle riforme e ruolo della cooperazione (Comunicazioni di Giuseppe Vitale, Walter Briganti e Italo Santoro).

TERZO MONDO

rivista trimestrale di studi, ricerche e documentazione
sui paesi afro-asiatici e latino-americani

diretta da Umberto Melotti

anno VII (1974)

n. 23 (speciale)

LA LEZIONE DEL CILE

scritti e interventi di André Gunder Frank, Fernando H. Cardoso, Eriberto Torres Rivas, Antonio Carlo, Giampiero Cotti Cometti, Vittorio Dini, Elías Condal, Tullo Vigevani e Umberto Melotti.

Questo numero: L. 1.200 (U.S. \$2)

Abbonamento 1974: L. 4.400 (U.S. \$8)

Collezione completa dal n. 1 (1968) al n. 22 (1973):

L. 15.000 (U.S. \$25)

I QUADERNI DI TERZO MONDO

Da quest'anno a « Terzo Mondo » s'affianca una nuova collana di quaderni monografici. Sono già apparsi:

— <i>Marx e il Terzo Mondo</i> di Umberto Melotti	L. 1.800 (U.S. \$3)
— <i>Marx e il Mondo Antico</i> di Leone Iraci	L. 1.800 (U.S. \$3)
— <i>Lévi-Strauss e il Terzo Mondo</i> di Pietro Scarduelli	L. 1.800 (U.S. \$3)
— <i>La Tanzania verso il socialismo</i> di G. P. Conti Cometti	L. 1.800 (U.S. \$3)
I quattro quaderni già pubblicati	L. 6.000 (U.S. \$10)
Abbonamento ai prossimi quattro quaderni	L. 6.000 (U.S. \$10)

CORSO DI SOCIOLOGIA

a dispense

Finalmente a dispense il corso di formazione in sociologia organizzato dall'Istituto di Studi e Indagini Sociologiche e dal Centro Studi Terzo Mondo. La proposta di una sociologia critica ed impegnata nei testi di Umberto Melotti, Giuliano della Pergola, Giovanni Bianchi, Gino Del Grosso, Eugenio Turri, Alberto Merler, Tito Perlini, Adele Faccio e altri qualificati studiosi.

Abbonamento con diritto a tutti gli arretrati: L. 12.000 (U.S. \$20).

Ogni versamento relativo a « Terzo Mondo », ai quaderni e al corso di sociologia va effettuato sul conto corrente postale n. 3/56111 intestato a « Terzo Mondo », Via G. B. Morgagni 39 - 20129 Milano.

A tutti gli abbonati delle riviste che pubblicano il presente annuncio si concede lo sconto speciale del 20% sulle quote indicate.

È in vendita nelle edicole e nelle librerie il numero 2-3 di

POLITICA ED ECONOMIA

la rivista edita dal Centro studi di politica economica del PCI

SOMMARIO

Il fascicolo contiene i seguenti articoli:

Eugenio Peggio, *La crisi economica al punto cruciale.*

Napoleone Colajanni, *Potere economico ed istituzioni.*

Enrico Filippi, *I bilanci della Spa.*

Antonio Caruso, *La giungla degli enti pubblici.*

Lucio Libertini, *Nuove tendenze nell'organizzazione industriale.*

Roberto Maffioletti, *La riforma della pubblica amministrazione.*

Luigi Conte, *I problemi della zootecnia e i « piani » del governo.*

Guido Norciu, *Le esportazioni nello sviluppo economico italiano.*

Gianni Simula, *Il deficit nella bilancia dei pagamenti.*

Giuseppe Chiarante, *Riforma nella scuola e sviluppo economico.*

Francesco Pistolese, *Il costo degli armamenti nel mondo.*

Eugenio Somaini, *Gli squilibri nel sistema dei pagamenti internazionali.*

Sandro Rivelli, *Luci ed ombre dell'economia tedesca.*

Luigi Morandi, *Scienza, economia e nuovo tipo di sviluppo.*

Umberto Cerroni, *Il marxismo e l'analisi del presente.*

Giuseppe Garofalo, *Equilibrio e piena occupazione nei modelli di crescita.*

Antonio Pesenti, *Riflessioni sull'economia dei paesi socialisti.*

Vengono inoltre pubblicate le consuete rubriche, le note e polemiche, recensioni e segnalazioni e la documentazione.

ABBONATEVI - Dal n. 6 del 1973: Annuo L. 6.000; Sostenitore (obbligatorio per gli Enti Pubblici nazionali e le società per azioni) L. 20.000; Un fascicolo L. 1.200; Arretrato L. 1.500 — Estero: Annuo L. 10.000; Un fascicolo L. 2.000; Arretrato L. 2.200.

Agli abbonati, lo sconto del 40% sui *Quaderni di Politica ed Economia*.

Cumulativo *Politica ed Economia* + *Rinascita*: L. 14.000.

Gli abbonati riceveranno in dono una litografia 50 x 70 a 6 colori di Ugo Attardi.

Versamenti sul c/c postale 1/43461 intestato a: S.G.R.A. - Via dei Frentani. 4 - 00185 Roma.

Numero doppio L. 2.000.

L'IMPRESA

Rivista di Scienze e Tecniche Manageriali diretta da Ferrer-Pacces

PROPOSTA DI UNA N.E.P. ITALANA

Nessuno — operatore economico o scienziato o pubblicista — che abbia una qualche responsabilità nelle sorti di un paese, può assistere indifferente al regresso di questo, si misuri in credito internazionale, in terms of trade o nei termini di convivenza nella società nazionale o nella comunità europea. Meno di chiunque altro noi de « L'Impresa ». Di chi ha assunto l'impresa a soggetto dei suoi studi e ad insegna d'una « qualità della vita » oggi irrisa da fannulloni e da inetti — senza che peraltro venga suggerito con che cosa sostituirla.

Dovrebbe esser chiaro a tutti che, nei processi di industrializzazione avanzata, autonomia dell'impresa ed economia nazionale recedono e decadono di pari passo; che si salvano o periscono insieme. Ma dovrebbe esser egualmente chiaro a tutti che imprese, economie e paesi non risanano per imposizione di egemonie minoritarie, da qualunque parte queste possano venire. Una politica che chiami a sopportare i pesi e a godere i frutti — in una parola partecipare — tutti o quantomeno la maggioranza degli Italiani è l'imperativo categorico dell'ora. Noi proponiamo un modello storico: la N.E.P.

La redazione scientifica de « L'Impresa » fa capo al CeRIS/CNR e all'ISTMAN.

Abbonamento annuo L. 12.000. Prezzo di un fascicolo L. 2.500. Versamenti sul c/c postale n. 2/44971 intestato a L'Impresa Edizioni - Corso Fiume, 11 - 10131 Torino - Telefono: (011) 658.936.

cos'è e come opera il gruppo montedison in italia e nel mondo

Dopo tre anni di risultati economici deludenti, il bilancio 1973 della società Montedison è tornato in attivo. Nonostante siano stati effettuati ammortamenti per 146 miliardi di lire, l'utile è stato di 5 miliardi e mezzo. Non è un utile entusiasmante, da « boom ». Questo no. Ma è un utile interessante e significativo, sia perché è veritiero (nel senso che non è stato ottenuto lesinando sugli ammortamenti), sia perché attesta che le cure praticate sulla società italiana dal nuovo management stanno dando i risultati sperati. Inoltre, il bilancio consolidato dal gruppo Montedison (comprendente quindi i risultati economici della capogruppo e delle società consociate) ha presentato nel 1973 un utile di 33,3 miliardi di lire, dopo aver stanziato ammortamenti per 237,3 miliardi.

La Montedison è uno dei maggiori gruppi industriali italiani; il primo, e di gran lunga, nel settore chimico, delle fibre e farmaceutico. Può contare su tremila miliardi di lire di immobilizzazioni tecniche ed ha raggiunto, nel 1973, un fatturato di 2.550 miliardi di lire di cui quasi il 30 per cento relativi a vendite all'estero. Non solo. La Montedison è anche molto popolare fra i risparmiatori italiani. Il suo capitale sociale — costituito da 749 milioni di azioni — è distribuito fra 230 mila azionisti. Lo Stato italiano, tramite enti pubblici, ne detiene complessivamente circa un quinto. I maggiori azionisti pubblici e privati della società sono riuniti in un sindacato costituito su basi paritetiche.

La chimica.

La chimica costituisce l'attività di maggior rilievo della Montedison: per la consistenza degli investimenti, per la gamma e la qualità delle produzioni, per il patrimonio tecnologico ampiamente riconosciuto anche sul piano internazionale, per l'impegno nella ricerca scientifica, per le strutture produttive e commerciali largamente presenti anche all'estero, per i programmi di sviluppo.

La Montedison assicura circa un terzo della produzione chimica italiana con un'attività di preminente rilievo in tutti i principali comparti della chimica primaria (sia di base, sia derivata) e della chimica fine. In particolare, nella chimica derivata fa capo alla Montedison oltre il 50% della produzione italiana di materie plastiche, fertilizzanti e fibre sintetiche. Gli orientamenti strategici e i programmi di investimento del gruppo prevedono un sempre maggior impegno nelle attività tecnologicamente più avanzate e a più elevato valore aggiunto della chimica derivata.

Un accenno particolare va fatto al settore delle fibre chimiche dove, al fine di qualificare e specializzare in maggior misura le produzioni e gli impianti, di accrescere l'efficacia della ricerca e di potenziare la rete commerciale, la Montedison ha concentrato tutte le sue attività in un'unica società: la Montefibre. Inoltre, per un coordinamento più efficace ed uno sviluppo più razionale del settore fibre, la Montedison ha anche assunto una importante partecipazione nella Snia Viscosa.

Il gruppo opera da tempo anche in numerosi comparti della chimica fine. In particolare, di notevole importanza è la presenza della Montedison nel settore farmaceutico, dove le consociate Carlo Erba e Farmitalia danno luogo a una produzione pari a circa il 10% di quella italiana. Sul piano internazionale, le due società dispongono di una vasta rete di unità produttive e commerciali distribuite in tutto il mondo.

Sempre nella chimica fine, la Montedison detiene una posizione di rilievo nei settori: antiparassitari, ausiliari per l'industria, coloranti e pigmenti (con la consociata Acna), prodotti vernicianti (con la consociata Duco).

Gli orientamenti strategici del gruppo prevedono un ulteriore rafforzamento di tali attività che, per il loro contenuto tecnologico generalmente elevato, richiedono uno sforzo di ricerche e di investimenti che soltanto una grande impresa può affrontare.

Una presenza articolata.

La Montedison non è solo chimica. Da tempo, infatti, il gruppo svolge la sua attività anche in altri settori, dove detiene una posi-

zione di rilievo. In particolare, quello della grande distribuzione, dove la società Standa — 279 unità di vendita in 167 città — costituisce la più grande catena italiana di magazzini a prezzo unico e supermercati alimentari. La presenza in tale settore, complementare alle principali attività industriali del gruppo, rappresenta per la Montedison non solo un'opportuna diversificazione finanziaria, ma soprattutto un utile strumento di contatto diretto con il mercato di consumo.

La Montedison è presente con un'attività significativa anche nell'edilizia: la consociata Montedil ha il compito di coordinare e sviluppare tutte le attività del gruppo nel campo della progettazione e costruzione di opere civili e della fabbricazione e applicazione di prodotti e componenti per l'edilizia. Anche nell'elettromeccanica la Montedison detiene una posizione di primo piano, suscettibile di interessanti sviluppi: la consociata Magrini Galileo costituisce infatti nel settore delle apparecchiature elettriche una impresa a livello europeo.

La struttura produttiva e commerciale.

Complessivamente, l'attività produttiva della Montedison si esplica attraverso 170 stabilimenti, di cui 29 all'estero.

In Italia, la Montedison è presente con propria unità in quasi tutte le regioni, con concentrazioni particolari in Piemonte, Lombardia, Veneto (Porto Marghera), Puglia (Brindisi) e Sicilia (Priolo - provincia di Siracusa).

All'estero, di particolare rilievo, sono le unità produttive del gruppo in Olanda, Spagna, Francia, Stati Uniti e America Latina.

Anche la presenza commerciale della Montedison nei paesi stranieri è consistente e in continua espansione: le vendite del gruppo all'estero rappresentano oggi oltre un quarto del fatturato globale. Si tratta complessivamente di circa 700 miliardi di lire, di cui 540 per esportazioni dall'Italia e 160 per vendite di consociate industriali estere. I prodotti chimici rappresentano il 68 per cento del totale delle vendite all'estero, le fibre il 20 per cento e gli altri prodotti il 12 per cento. Negli Stati Uniti, a Neal, gli impianti della Novamont (consociata del gruppo Montedison) pro-

ducono 72 mila tonnellate all'anno di polipropilene, con un fatturato di circa 17 miliardi di lire.

La vasta rete commerciale del gruppo, attualmente in via di potenziamento, si estende a tutti i continenti. Tale rete è costituita sia da società di diritto locale, che portano il nome della Montedison, sia da uffici diretti della Montedison, sia da agenti terzi.

Al fine di dare alla propria presenza sui mercati internazionali uno sviluppo sempre maggiore, la Montedison prevede non solo il potenziamento delle attuali strutture, ma anche la creazione — principalmente in collaborazione con interessi locali — di nuovi centri per l'approvvigionamento di materie prime e di intermedi, nonché per la produzione e la vendita dei prodotti attuali e futuri.

Una finanziaria operante in Svizzera — la Montedison International Holding di Zurigo — riunisce in un unico centro di controllo le partecipazioni estere del gruppo e reperisce sui mercati internazionali i mezzi finanziari per la realizzazione dei programmi di investimento delle consociate estere.

La ricerca.

La ricerca rappresenta un'esigenza vitale per lo sviluppo di una grande industria chimica: la Montedison vi destina circa 50 miliardi di lire l'anno e vi impegna oltre 6 mila persone. Il patrimonio brevettuale del gruppo è oggi costituito da 18 mila brevetti internazionali, corrispondenti a circa 2500 invenzioni. La bilancia tecnologica della Montedison è attiva: gli introiti per cessioni di licenze brevettuali, di know-how e di servizi di ingegneria rappresentano oltre il 50 per cento di quelli realizzati in Italia da tutto il settore chimico. Si tratta di un imponente complesso di uomini, di conoscenze, di strutture che, attraverso una sempre più precisa qualificazione e definizione degli obiettivi, rappresenta il supporto indispensabile per lo sviluppo della Montedison.

Le ricerche nei settori avanzati e quelle di carattere plurisetoriale sono svolte ad opera della direzione Strategia e Ricerche, mentre tutte le altre attività sono espletate sotto la diretta responsabilità degli organismi operativi competenti. Un « Comitato delle

ricerche » definisce le linee fondamentali delle ricerche a livello di gruppo.

Numerosi e importanti sono i risultati della ricerca Montedison. Come esempi, si possono annoverare nella chimica macromolecolare i ritrovati nel campo delle poliolefine (per materie plastiche, elastomeri, fibre sintetiche). Di rilievo, anche le realizzazioni nella chimica del fluoro (polimeri, fluidi fluorurati) e nei settori degli intermedi per detersivi biodegradabili. Recentemente, sono stati sviluppati nuovi processi per il polietilene alta densità, l'acrilonitrile, la formaldeide, lo sfruttamento delle piriti impure, la depurazione di scarichi industriali.

Non meno significative sono le produzioni originali del gruppo nel settore farmaceutico: in particolare, nel campo degli antibiotici, degli antileucemici, dei vasodilatatori e degli antibatterici.

Negli ultimi quindici anni, la Montedison ha anche contribuito, con la sua tecnologia e la sua ingegneria, alla realizzazione nei più diversi Paesi del mondo di oltre 250 impianti chimici. Le attività di progettazione e realizzazione di impianti industriali sono svolte dalla consociata Tecnimont, che è in grado di offrire in tutto il mondo servizi di consulenza e di ingegneria per l'industria chimica e delle fibre chimiche.

I programmi di investimento.

Al fine di sviluppare e potenziare in modo organico le proprie attività, la Montedison ha messo a punto un ingente programma di investimenti: oltre 2 mila miliardi di lire nel quinquennio 1973-77.

Il settore chimico e delle fibre è quello in cui viene concentrato il maggiore sforzo: ad esso è destinato infatti oltre l'80 per cento dei nuovi investimenti. In conformità agli orientamenti strategici del gruppo, gli investimenti sono indirizzati soprattutto ai settori della chimica derivata (materie plastiche, resine, fibre chimiche e relativi monomeri) e della chimica fine (farmaceutici, pigmenti, coloranti, vernici ausiliari per l'industria e tecnopolimeri). Per quanto riguarda la distribuzione geografica dei nuovi investimenti, la Montedison — in armonia con le indicazioni della Programmazione nazionale e secondo un impegno di responsa-

bilità sociale che il gruppo intende assolvere — prevede che essi vengano effettuati essenzialmente in Italia con particolare impulso alle iniziative nel Mezzogiorno e con un'estesa opera di ristrutturazione e ammodernamento delle unità ubicate nelle altre regioni del Paese.

Presenza all'estero.

Tuttavia, la Montedison che, come si è accennato, è presente da tempo anche sui mercati più lontani, ha già attuato e ha in corso di realizzazione importanti iniziative anche all'estero, in vista di un ulteriore potenziamento della propria proiezione internazionale. Recentemente, in particolare, la Montedison ha realizzato alcune importanti iniziative in vari Paesi. In collaborazione con l'Italimpianti ha ultimato, nel febbraio 1974, a venti chilometri da Alessandria d'Egitto, lo stabilimento di coloranti ed intermedi per coloranti di Kafr-El-Dawar che dà lavoro a 2.500 persone; nel settembre del 1973 ha firmato con la Russia un accordo di durata pluriennale del valore di oltre 300 miliardi di lire in base al quale la Montedison fornirà sette impianti chimici di notevoli dimensioni a fronte dei quali ritirerà consistenti quantitativi delle relative produzioni; nel 1973 ha inoltre stipulato con il gruppo chimico statunitense Hercules un accordo per la distribuzione sul mercato nordamericano dei nuovi prodotti farmaceutici delle consociate Farmitalia e Carlo Erba: il primo di questi prodotti ad essere posto in vendita negli Stati Uniti sarà l'Adriamicina, un nuovo antitumorico messo a punto dalla Farmitalia.

Una serie di indici.

Ma torniamo ai risultati 1973 della società Montedison: più che per l'entità dell'utile, il bilancio 1973 della capogruppo è confortante perché dimostra, con una serie di indici che sono rappresentativi del riacquisito stato di buona salute, che la ripresa non è solo l'effetto di una favorevole congiuntura ma il risultato di un'azione imprenditoriale. Il rapporto tra fatturato ed immobi-

lizzi tecnici lordi che nel 1972 era pari al 40 per cento è balzato, l'anno successivo, al 60 per cento. Il rapporto tra il costo dei consumi ed il fatturato si è ridotto, nello stesso periodo di tempo, dal 67 al 62 per cento nonostante che si sia verificato — nel '73 — un forte aumento del costo delle materie prime. L'incidenza del valore aggiunto sul fatturato è passato dal 33 per cento del 1972 al 38 per cento dell'anno successivo. Questi indici dimostrano che la cura praticata sul colosso industriale milanese non è stata limitata alla superficie ma ha agito in profondità, non mirava infatti a coprire i problemi ma a risolverli. È stata perciò una terapia complessa e lunga. Ora però la Montedison comincia a raccogliere concreti risultati. È uscita risolutamente dallo sconcertante tunnel delle perdite. Le anticipazioni relative all'attività svolta nel primo trimestre di quest'anno confermano che la ripresa della Montedison prosegue.

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

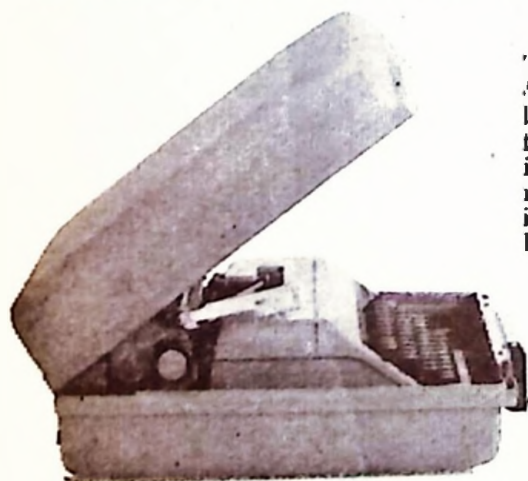
nonché un comodo strumento di credito rappresentato dalla

CARTA DI CREDITO - Diners Club d'Italia SpA - Piazza Cavour, 25 Roma

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 tocco a tre posizioni;
incolonnatore;
liberamargine e capoverso automatico;
selettore del nastro a tre posizioni: blu/nero, rosso e neutro;
fermaschede;
dettettori trasparenti con fori tiralinee;
guidacarta scorrevole, leva di bloccaggio del carrello.

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

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

olivetti

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.

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, Bologna, 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

***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.

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

Libreria Riccardo Zannoni
Corso Garibaldi, 4
35100 Padova
Libreria Giordano Pellegrini
Via 29 Maggio, 6
56100 Pisa
Libreria Lo Spettatore
Corso Cavour, 16
27100 Pavia
Libreria Galleria Del Libro
Via Nazionale, 246
00184 Roma
Libreria Internazionale Rizzoli
Galleria Colonna - Largo Chigi
00187 Roma
Libreria Comm. Angelo Signorelli
Via del Corso, 260
00188 Roma
Libreria Tombolini
Via IV Novembre, 146
00187 Roma
Libreria LISAC
Piazza Università
07100 Sassari
Libreria Monauni
Via Mancini, 141
38100 Trento
Libreria Editrice Arduini
Via Cigna, 37
10152 Torino
Libreria Luigi Druetto
Via Roma, 223/225
10121 Torino
Libreria G. Giappicelli
Via G. Verdi, 39/B
10124 Torino
Libreria Levrotto & Bella
Corso V. Emanuele, 28
10125 Torino
Libreria Internazionale Italo Svevo
Corso Italia, 22
34122 Trieste
Libreria Tarantola
Via V. Veneto, 20
33100 Udine
Libreria Universitaria
Calle Foscari, 3259
30126 Venezia

Libreria Ghelfi & Barbato
Via Mazzini, 21
37100 Verona
Libreria Prof. M. Malipiero
Corso XI Settembre, 61
61100 Pesaro
Libreria Franceschetti
Portici Palazzo Comunale
62100 Macerata
Libreria N. Massimi di D. Taddei
Corso Vittorio Emanuele, 23
63100 Ascoli Piceno
Libreria dell'Università
Via Gramsci, 25
65100 Pescara
Libreria Agenzia Iapadre
Corso Federico II, 53
67100 L'Aquila
Libreria Antonio Carlucci
Piazza Vittoria, 4
72100 Brindisi
Casa del Libro Cav. Antonio Mandese
Via D'Aquino, 142
74100 Taranto
Libreria Cianflone
Corso Mazzini, 3/b
87100 Cosenza
Libreria Granillo & Arcidiaco
Corso Garibaldi, 435
89100 Reggio Calabria
Casa del Libro
Via Maestranza, 20-22
96100 Siracusa
Libreria Rinascita
Via delle Botteghe Oscure, 1/2
00186 Roma
Libreria Feltrinelli
Via del Babuino
00187 Roma
Libreria Internazionale Paesi Nuovi
Via Aurora, 33/35
0087 Roma
Libreria Feltrinelli
Via Cavour, 12
50129 Firenze

MANUALI DI SCIENZE GIURIDICHE

SALVATORE SATTA

DIRITTO FALLIMENTARE

1974. Volume in 8°, di pagg. VIII-442 L. 7.200

INDICE: *Parte prima: Il fallimento.* — I: I procedimenti concorsuali in generale. — II: I soggetti del fallimento. — III: La dichiarazione di fallimento. — IV: Gli organi preposti al fallimento. — V: Gli effetti del fallimento rispetto al debitore. — VI: Gli effetti del fallimento rispetto ai creditori. — VII: Gli atti pregiudizievoli ai creditori. — VIII: Rapporti giuridici preesistenti. — IX: L'accertamento del passivo e dei diritti reali mobiliari. — X: Amministrazione delle attività fallimentari e liquidazione dell'attivo. — XI: La cessazione della procedura fallimentare. — XII: Il concordato. — XIII: La riabilitazione civile. — XIV: Il fallimento delle società — XV: Il procedimento sommario. — *Parte seconda: Il concordato preventivo e l'amministrazione controllata.* — I: Il concordato preventivo. — II: L'amministrazione controllata. — *Parte terza: La liquidazione coatta amministrativa.* — I: Liquidazione e fallimento. — II: Il procedimento di liquidazione.

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

— 2 —

ANTONIO NASI

PROCESSO E ESECUZIONE NEL FALLIMENTO

1973. 8°, pagg. 205

L. 3.500

INDICE: I: *Introduzione*. — II: L'incontro tra dogmatica e normativa nel fallimento. — III: Il concetto dell'esecuzione processuale come esenzione « forza ». — IV: L'inadempimento nella tutela processuale del diritto di credito. — V: La vendita forzata. — VI: Il concetto di insolvenza. — VII: L'esecuzione del credito nei rapporti giuridici preesistenti. — VIII: Sentenza dichiarativa di fallimento e struttura dell'obbligazione. — IX: Risultati e ipotesi della ricerca.

DOMENICO BELLANTONI

DIRITTO PENALE DEGLI ALIMENTI

1973. 8°, pagg. XII-851. Rilegato L. 13.500

Quest'opera presenta e commenta con precisione e completezza la ricchissima e spesso farraginoso normativa concernente la produzione ed il commercio delle sostanze alimentari

INDICE: — *Parte generale*: Norme del Codice penale. — Legislazione speciale. — I: Norme relative ai componenti delle sostanze alimentari e delle bevande. — II: Ai recipienti, contenitori e imballaggi delle sostanze alimentari. — III: Alle indicazioni da apporre sulle confezioni delle sostanze alimentari e delle bevande, nonché all'interno ed all'esterno dei locali di vendita. — IV: Alle autorizzazioni sanitarie. — V: Norme relative alle sanzioni penali e amministrative. — *Parte speciale*: Il diritto penale dei singoli alimenti. — Aceto. Acque gassate e bibite analcoliche. Acque minerali. Acqueviti e alcool etilico. Alimenti per la prima infanzia e prodotti dietetici. Birra. Burro. Cacao e cioccolato. Caffè. Camomilla. Carni. Conserve alimentari. Estratti alimentari. Formaggi. Gelati. Latte. Margarina. Olio di oliva e olio di semi. Pesce. Riso. Sciropi. Sfarinati. Surgelati. Vermouth e vini aromatizzati. Vino. — *Bibliografia*. — *Indice analitico sistematico*.

EDUARDO CAPUTO

LA LEGGE FALLIMENTARE

REPERTORIO COMPLETO DI DOTTRINA E GIURISPRUDENZA
DAL 1942 AL 1968

In 8°, pagg. XII-1350. Rilegato con impressioni in oro L. 18.000

APPENDICE DI AGGIORNAMENTO AL 1972

In 8°, pagg. XII-385. Rilegato con impressioni in oro L. 6.500

Nel presente repertorio è stato adottato il sistema di raggruppamento della giurisprudenza per articoli, anziché per voci, ciò al fine di facilitare al lettore la ricerca. Per evitare un eccessivo frazionamento della materia ed il moltiplicarsi dei rimandi, l'Autore ha preferito collegare i più articoli relativi allo stesso argomento quando quest'ultimo si svolge in più disposizioni successive. Comunque quando non sia ben chiaro quale sia la disposizione a cui si debba far capo per reperire le massime relative a un dato argomento, il lettore potrà trovare un valido aiuto nel consultare l'Indice analitico generale posto alla fine del volume.

Per quanto riguarda invece le massime della Cassazione, esse sono state riprodotte secondo il testo pubblicato dall'ufficio del massimario, prescindendo dalla formulazione propria dei singoli periodici citati in calce alle stesse. Solo nel caso in cui la sentenza non sia stata massimata dal predetto ufficio (oppure sia stata massimata su argomenti diversi) viene riprodotta la massima redatta dalla singola rivista, contrassegnata con la dicitura « non ufficiale ».

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.

N. 1 - GENNAIO-FEBBRAIO 1974 - Articolo, Giuliano Cazzola, *Esperienza consiliare e strategia sindacale*; Dibattito, Gianni Zandano, *Dove va l'economia italiana?*; Saggio, Federico Butera, *Mutamento dell'organizzazione del lavoro ed egemonia*; *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali in Europa*; Recensioni e schede; Documentazione, *L'oggi ed il domani dell'energia*.

N. 2 - MARZO-APRILE 1974 - Articoli, Osvaldo Tarquinio, *Aspetti finanziari dei provvedimenti per l'edilizia e Istituto per il finanziamento*; G. B. Aldo Trespidi, *Vertenze nelle grandi aziende e scontro di classe*; Nicola Cacace, *Democrazia Industriale e controllo operaio*; Saggi, Gaetano Veneto, *Crisi delle relazioni industriali in Svezia?*; Gunnar Hogberg, *Recenti tendenze nella contrattazione collettiva in Svezia*; Relazioni industriali, *Le relazioni industriali in Italia* (a cura di A. La Porta e D. Valcavi); *Le relazioni contrattuali in Europa* (a cura di M. Sepi); I libri e le idee; Recensioni e schede, Osservatorio.

N. 3 - MAGGIO GIUGNO 1974 - Editoriali, Osvaldo Tarquinio, *Relazione alla Banca d'Italia; perché tanto pessimismo?*; Giorgio Lauzi, *Sindacato e consigli: un problema aperto*; Articolo, Franco Carinci, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*; Saggio, Leone Iraci, *Bilancio della pianificazione in Italia (1962-1974)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali in Europa*; I libri e le idee, Giuseppe Barbalace, *Il socialismo di Durkheim*; Giorgio Lauzi, *Il sindacato dalla cronaca alla storia*; Recensioni e schede; Osservatorio.