

economia & lavoro

Anno VII

Maggio-Giugno 1973

N. 3

F. FERRAROTTI

*l'ambiguità politica
della contrattazione aziendale*

L. DI VEZZA

*la scala mobile:
intervenire, ma come?*

F. CHIAROMONTE

*l'organizzazione del lavoro:
i problemi del
movimento sindacale italiano (III)*

RELAZIONI INDUSTRIALI

*le relazioni contrattuali in italia
le relazioni contrattuali in europa*

RECENSIONI E SCHEDE

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM - PADOVA

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

economia & lavoro

bimestrale di politica economica e sindacale
anno VII maggio-giugno 1973 n. 3

sommario

ARTICOLI

Franco Ferrarotti: *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale* 293

Luigi Di Vezza: *La scala mobile: intervenire, ma come?* 321

DIBATTITO

Ferdinando Chiaromonte: *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano (III)* 345

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni contrattuali in Italia (a cura di A. La Porta e D. Valcavi) 386

Le relazioni contrattuali nella comunità europea (a cura di M. Sepi) 409

RECENSIONI E SCHEDE 429

OSSERVATORIO



EDIZIONI CEDAM
PADOVA

sommaire

ARTICLES

- F. Ferrarotti: *L'ambiguïté politique de la contractation d'entreprise* 293

L'auteur résume les premiers pas et les premières expériences qui mènent à la contractation articulée à niveau d'entreprise. À ce dernier propos il signale le danger d'une fausse interprétation suivant laquelle la contractation d'entreprise pouvait être confondue avec un « syndicat jaune », c'est à dire subordonné aux intérêts patronaux, ou bien comme un retour au corporatisme. L'auteur, après avoir examiné les premières luttes des électromécaniciens (en particulier Magnadyne et Zanussi), explique le dilemme fondamental de la contractation d'entreprise: contrôle politique-disciplinaire par le syndicat de la main-d'œuvre ou bien lutte pour le déchaussement des prérogatives absolutistes du pouvoir directionnel. L'auteur conclue en soulignant que, dans la contraction d'entreprise, il est très difficile pour le syndicat maintenir la distinction de son rôle en rapport aux groupes dirigeants d'entreprise et ne pas tomber en position secondaire, même si antagoniste.

- L. Di Vezza: *L'échelle mobile des salaires: faut-il intervenir, mais comment?* 321

L'auteur remarque que l'augmentation des prix n'a pas l'air de vouloir décroître et, en conséquence, le thermomètre de l'échelle mobile des salaires marque toujours des températures inquiétantes. Les médecins qui se relayent au chevet du malade sont d'accord sur le diagnostic: le système, ruiné après 17 ans de vie, impose des charges très lourdes mais repaye les travailleurs seulement en partie. Il y a au contraire des divergences sur la thérapie. La partie patronale propose des interventions exclusivement techniques; les syndicats estiment au contraire que des mesures politiques (éliminations des causes qui provoquent l'augmentation des prix) sont préliminaires pour le commencement d'un débat sur les aspects techniques. Sur ces derniers aspects l'auteur pense qu'on peut arriver à un compromis à condition que le gouvernement joue son rôle.

DEBAT

- F. Chiaromonte: *L'organisation du travail: les problèmes du mouvement syndical italien (III)* 345

RELATIONS INDUSTRIELLES

- Relations contractuelles en Italie* (par A. La Porta et D. Valcavi) 386

- Relations contractuelles en Europe* (par M. Sepi) 409

- RECENSIONS 429

summary

ARTICLES

- F. Ferrarotti: *The political ambiguity of firm-negotiation* 293

The author resumes the first steps and the first experiences that led to the articulated negotiation to firm-level. On this subject he points out the risk of misunderstanding that is firm-negotiation could be confused with « yellow trade-unionism », that is subordinated to main-interests, or with a return to corporative system. The writer examines the first struggles of electro-mechanical workers (particularly Magnadyne and Zanussi), then explains the fundamental dilemma of firm-negotiation: political-disciplinary control of working-class by trade-union or struggle to undermine absolutist prerogatives of main-power. In the end the author underlines that in firm-negotiation it is difficult for trade-union to maintain the distinction of their rôle in relation to the firm managing groups and it is also difficult not to fall in a secondary position, even if antagonist.

- L. Di Vezza: *Sliding scale: is it necessary to intervene, but how?* 321

The author underlines how the rise of prices does not make any sign of decrease and consequently the thermometer of sliding scale of payments goes on registering worrying temperatures. Physicians who alternate at patient's bedside, agree upon the diagnosis: the system, worn out from 17 years of existence, requires heavy taxes but rewards only partially the working-class. They does not agree on the contrary upon the therapy. The main part proposes only technical interventions; the trade-unions, on the contrary, think that political measures (that is removal of causes originating the rise of prices) are preliminary to the beginning of a debate upon technical aspects. On these last aspects the author judges it is possible to come to a compromise, on condition that government play his rôle.

DEBATE

- F. Chiaromonte: *Work's organization: the problems of Italian tradeunion movement* 345

INDUSTRIAL RELATIONS

- Contractual relations in Italy* (by A. La Porta and D. Valcavi) 386

- Contractual relations in Europe* (by M. Sepi) 409

- BOOKS 429





l'ambiguità politica della contrattazione aziendale *

1. Prime formulazioni.

La contrattazione aziendale, di cui oggi correntemente si parla e si discute e che è, anzi, divenuta prassi normale, ha avuto in anni non troppo lontani il suo limbo. Germogliata spontaneamente alla fine del secondo conflitto mondiale come soluzione d'emergenza in attesa della ricostituzione o quanto meno della riorganizzazione delle centrali sindacali e padronali, è stata ben presto recuperata e riassorbita dagli organismi rappresentativi tradizionali e il numero piuttosto nutrito di contratti e di accordi aziendali cui aveva dato luogo è rimasto come espressione anòmala di uno stato di necessità invece che come prefigurazione di un modo futuro di condurre il processo di contrattazione collettiva. Allorché nella seconda metà del 1948, l'indomani della grande vittoria elettorale della Democrazia Cristiana sul piano politico generale, avevo iniziato ad elaborare, sulla scorta delle esperienze organizzative e di lavoro in una fabbrica-pilota, la Olivetti di Ivrea, una

* Desidero qui ringraziare per la collaborazione offerta E. Bartocci, C. Cocchioni e S. Nardo. Il presente lavoro è stato preparato per aderire all'invito della FIM-CISL la quale, in occasione del suo congresso nazionale, ha invitato alcuni rappresentanti della cultura italiana ad esprimere un loro giudizio su alcuni aspetti qualificanti della politica sindacale.

prima embrionale piattaforma per la definizione della contrattazione articolata su scala aziendale, la reazione da parte dei sindacati e della opinione qualificata di seri studiosi delle questioni del movimento operaio, con l'eccezione di Rinaldo Rigola e di Leo Valiani, era stata gravemente negativa. Nel caso dei sindacati si avvertiva, dietro la critica teorica, addirittura una repugnanza di ordine morale. Le accuse andavano da quella, in verità fondata unicamente sulle caratteristiche accidentali della situazione in cui mi trovavo in quel momento, di « sindacalismo all'americana » o « sindacalismo giallo », ossia di sindacalismo spurio, pagato e quindi a capriccio pilotato dal « padrone », a quella, teoricamente meno facile da rimuovere, di « neo-corporativismo », con conseguente rottura della solidarietà operaia e attacco all'unità di classe. Nei casi di critica più indulgente, si metteva in risalto la natura intellettualmente irresponsabile dell'iniziativa, vale a dire il suo carattere « loria-no », nel senso di Gramsci, la sua natura di esperimento intellettualistico a freddo, da laboratorio sperimentale, condotto però sulla pelle dei lavoratori senza preoccuparsi per principio del costo che ad essi ne sarebbe venuto.

Le cose stavano, è appena necessario ricordare, ben diversamente. In primo luogo, l'esperimento non aveva nulla di capriccioso o di gratuito. Era un esperimento chiaramente pilota in una situazione oggettivamente pilota. Non avrebbe potuto porsi o venir progettato, neppure nei suoi elementi di prima approssimazione, se non in una fabbrica all'avanguardia, sia dal punto di vista tecnico della produzione che dal punto di vista del controllo esercitato sul mercato nazionale e internazionale.

La posizione raggiunta dalla Olivetti all'epoca, sia in termini di relazioni interne che con riguardo agli sbocchi della produzione, era infatti di almeno una quindicina d'anni in anticipo sui livelli tecnici, economici e sociali toccati dalla media delle industrie nazionali. Da quella posizione, e valendomi anche delle informazioni acquisite nell'Inghilterra laburista, era indubbiamente facile misurare tutta l'incongruenza, se non l'ostinazione astrattamente dottrinarie e moralistica, di un'attività sindacale che costantemente e per principio risolvesse tutti i contrasti e le tensioni in una spasmodica corsa al centro e al livello politico formale, a Roma, nella sede del Ministero del Lavoro, e lì dovesse trovare il supremo mediatore e garante e insieme la soluzione dei suoi problemi, rischiando per questa via di perpetuare la tradizione — questa sí — corporativistica e « fascista » della mediazione centralizzata.

Mi appariva allora chiaro che in questo modo i minimi normativi e salariali stabiliti con il contratto collettivo di lavoro a livello nazionale divenivano i massimi ottenibili per tutti. Inoltre: il sindacato tendeva necessariamente a perdere i contatti, almeno quelli immediati, sperimentati in prima persona, con le realtà differenziate e specifiche delle fabbriche; scattavano meccanismi difficili da capire e da seguire, ma potenti, che rallentavano e « parlamentarizzavano » l'azione e le iniziative; i gruppi operai di base erano necessariamente (fisicamente) lontani; Roma assorbiva, come un sonnolento muro di gomma, le loro spinte, anche le più forti, e ne smorzava a poco a poco lo slancio. Dietro questa tendenza non c'era semplicemente l'obbedienza meccanica alla tendenza accentratrice tradizionale. C'era

anche la preoccupazione legittima di proteggere i più deboli, cioè di salvaguardare i livelli salariali della classe operaia e contadina del Mezzogiorno, garantendoli con un accordo nazionale rigido; c'era, in altre parole, una preoccupazione egualitaria che da sempre aveva mirato ad impedire il costituirsi di isole privilegiate e di « aristocrazie operaie » all'interno del movimento operaio.

Non si discutono qui le motivazioni della prassi seguita dalle confederazioni sindacali in quell'epoca, specialmente dalla maggioritaria CGIL, allora duramente colpita dalla scissione sindacale che aveva trovato la sua causa prossima nello sciopero nazionale « politico », dichiarato per l'attentato contro Togliatti e alla base dell'operazione che doveva concludersi con la fondazione della LCGIL, ad opera di Giulio Pastore, e poco più tardi, nel 1950, dalla UIL, ad opera di Italo Viglianesi. Erano gli anni più duri della guerra fredda, motivata essenzialmente in termini ideologici di scontro fra contrastanti modi di vita e sistemi politici, ma con ripercussioni dirette e gravi sulle organizzazioni sindacali, sul clima della vita di fabbrica e sugli atteggiamenti politici dei lavoratori. A parte, tuttavia, le ragioni offerte dalla cronaca politica (elezioni del 18 aprile 1948 con il trionfo Democratico cristiano e la conferma dell'orientamento paternalistico di una democrazia guidata dall'alto) o da più profonde, drammatiche tendenze del panorama internazionale (declino e scomparsa dello spirito di Yalta, teorizzazione della « cortina di ferro », guerra fredda e crescente discriminazione e intolleranza maccartistica), erano all'opera anche ragioni indigene tipicamente italiane, ossia ragioni legate alla si-

tuazione strutturale italiana, al modo in cui il processo di industrializzazione si era venuto sviluppando nel paese, alle caratteristiche del mercato del lavoro, cioè al rapporto fra popolazione presente e risorse disponibili — ragioni che naturalmente i sindacati non potevano neppure per un istante responsabilmente dimenticare.

Cose vecchie e ben note: i sindacati in Italia erano sempre stati attivi in una situazione economica e sociale assillata da un eccesso cronico di manodopera che deprimeva seriamente il mercato del lavoro. La disoccupazione era il grande spettro che dominava la scena sociale di un paese ricco demograficamente ma povero di materie prime e scarso di imprenditività. Il compito primario dei sindacati in Italia era stato dunque quello, da sempre, di trovare lavoro a coloro che ancora non l'avevano, cioè ai disoccupati, prima e invece di battersi con decisione per migliorare, dal punto di vista salariale e normativo, le condizioni di coloro che un posto già ce l'avevano. Su questo punto fondamentale mi si consenta di rinviare al mio volume *Premesse al sindacalismo autonomo* (Torino, 1949; ora in *Sindacato, Industria, Società*, Torino, 1968, specialmente pp. 232-234). Si tratta di una situazione colta assai bene dai commentatori più avvertiti. « Di fronte a strutture improduttive insufficienti — è stato osservato — e ad una sovrappopolazione immersa in un clima di miseria e di ignoranza, per la quale i rapporti di classe non erano un mito, ma una realtà viva e palpitante, i lavoratori, privi del mestiere e della correlativa « coscienza del mestiere », si riunivano nei più ampi, anche se in un certo senso più primitivi, organismi delle Camere del Lavoro. Pur sorgendo con prevalenti funzioni di collo-

camento, queste diventavano in realtà veri e propri centri di vita comunitaria, eminenti manifestazioni di autonomia civile, attraverso le quali le « plebi » riscattavano la loro inferiorità sociale non soltanto con le lotte e con gli scioperi, ma anche con l'esercizio comune dell'autogoverno, e l'educazione popolare e civile. Mentre le *Bourses du Travail*, dalle quali avevano tratto modello i progenitori delle prime Borse e Camere italiane, svolgevano una funzione di avanguardia per la mobilitazione rivoluzionaria anarco-sindacalista, gli organismi territoriali italiani non presentavano orecchio alla mistica delle *élites* e si inserivano nel tessuto sociale come strumenti di partecipazione popolare di massa » (cfr. G. Giugni, « introduzione » a S. Perlman, *Ideologia e pratica dell'azione sindacale*, trad. it., Firenze, 1956, p. LXIII).

Tutta la storia sindacale e del movimento operaio italiano appare dominata da questo ricorrente, angoscioso motivo: come far fronte alla cronica miseria delle masse contadine facendo osservare ai grandi proprietari terrieri l'imponibile di manodopera; come trovare nuovi posti di lavoro; come lottare contro la disoccupazione e la sottooccupazione. Del resto, anche dopo la fine della seconda guerra mondiale e la ricostituzione del sindacato democratico, la sola grande vittoria sindacale, a parte la conquista della scala mobile dei salari, era consistita nel blocco dei licenziamenti. Una vittoria senza dubbio importante, ma puramente negativa, che non arrivava a predisporre e a proporre un piano di ricostruzione alternativo a quello messo in atto, con l'aiuto nordamericano, dai dirigenti dei grandi gruppi economici e dalle forze politiche della maggioranza moderata;

una vittoria, tuttavia, che rispondeva ad un bisogno reale, sperimentato in profondità da masse operaie e contadine che avevano sofferto sulla propria pelle gli anni del conflitto e dell'occupazione militare e che prima di tutto volevano essere garantite quanto ai loro mezzi elementari di sussistenza (a questo bisogno popolare si ispirava il « Piano del lavoro » presentato a Genova nel 1949 dalla CGIL per bocca dell'on. G. Di Vittorio).

La conseguenza di questa tendenza era però, in termini strategici, piuttosto pesante. Detto in una parola, il sindacato veniva escluso dalla fabbrica. Qui il posto del sindacato e le sue funzioni fondamentali, non tanto applicative quanto di iniziativa e di controllo, venivano in parte appropriati dalla Commissione Interna, la quale, per il modo stesso dell'elezione dei suoi membri, cioè per correnti ideologiche legate alla tematica dei diversi partiti, finiva per far valere motivi in primo luogo ideologici e comunque per consentire alle direzioni aziendali di giuocare una corrente ideologica contro l'altra. Nessuno vuol negare le origini storicamente illustri delle Commissioni Interne, ma è difficile contestare il loro ruolo, ad un certo stadio di sviluppo dei rapporti di lavoro nell'industria italiana, essenzialmente strumentale.

2. Il ritorno all'azienda.

Nel contesto su richiamato, il ritorno all'azienda significava la riscoperta dell'importanza dei rapporti di produzione, ossia della fabbrica, al di là della rappresentanza democratica parlamentare a livello nazionale

e al di là della delega ai rappresentanti sindacali delle organizzazioni nazionali. Questo « ritorno » conteneva evidentemente i germi di alcuni pericoli involutivi. L'aziendalismo, come già era accaduto nei paesi anglo-sassoni, poteva bene anche in Italia dar luogo ad un *business unionism*, cioè ad un « sindacalismo d'affari » dimentico degli scopi strategici finali del movimento operaio nel senso più lato del termine, ossia nel suo senso sindacale e politico. Questi pericoli sono stati invocati da Sergio Garavini per giustificare la diffidenza a più riprese manifestata dalla CGIL verso la contrattazione aziendale negli anni intorno al 1950. « La prima, ma non la sola, di queste giustificazioni (della diffidenza della CGIL) — scrive Garavini — parte dalla stessa concezione di principio del sindacalismo *di classe*. Ridurre il rapporto classe operaia-padronato ad un confronto diretto nella singola azienda con il singolo padrone può significare perdere il fondamentale rapporto di solidarietà con l'insieme dei lavoratori, che è il primo modo di essere della classe, e dunque consentire al singolo padrone tentativi di corruzione paternalistica e di sottomissione autoritaria. Si può addirittura scomodare il caso storico della prima Commissione interna, costituita nella fabbrica automobilistica « Itala » di Torino qualche anno prima della prima guerra mondiale, per rilevare che l'istituto stesso della Commissione interna, che pure qualche anno dopo quell'esordio doveva assumere un ruolo potenzialmente rivoluzionario nella forma di Consiglio di fabbrica quale rappresentanza per l'elezione in seconda istanza della stessa C.I., nacque in quel caso sotto l'ipoteca di una manovra paternalistica di tipo aziendalistico » (cfr. S.

Garavini, *La contrattazione aziendale come contestazione-base*, in « Quaderni di Rassegna Sindacale », 21, dicembre 1968, p. 25; corsivo nel testo).

Il ritorno all'azienda costituiva però — la cosa fu chiara non appena ebbe inizio il decollo del sistema produttivo italiano a un lustro o poco più dalla fine della guerra — il passaggio obbligato per riscoprire e sfruttare appieno la spinta rivoluzionaria della base operaia nei suoi luoghi naturali di raccolta e di massima concentrazione. Qui, sul piano dell'azienda, esplodeva, al di fuori delle mediazioni politico-parlamentari che ne stemperavano e inevitabilmente diluivano il drammatico carattere originario, la contraddizione fra rapporti tecnici cooperativi e rapporti sociali violentemente asimmetrici; qui potevano venire accertate ed affrontate le condizioni specifiche di lavoro nelle situazioni determinate, vale a dire quelle condizioni che nessun contratto collettivo di lavoro siglato a livello nazionale può di per sé prevedere nella loro unica, irriducibile specificità.

La crisi sindacale di quegli anni aveva una ovvia matrice ideologica, ma non è da sottovalutare il risvolto organizzativo. La difficoltà di rappresentare e difendere efficacemente gli interessi determinati della classe operaia nella loro fattuale, concreta specificità appariva legata anche a fattori tecnico-organizzativi, che nelle aziende processive più che in altre si facevano evidenti, ossia derivava dall'innovazione tecnologica e dalla conseguente specializzazione e ramificazione delle qualifiche e secondo contenuti e profili inediti, comunque non più sussumibili, nei vecchi quadri generali. Le istanze critiche che allora muovevamo alle organizzazioni sindacali ci appaiono, da questo punto di vista, fondamen-

talmente giustificate: « ...all'interno delle stesse federazioni di categoria concepite in maniera eccessivamente lata e in termini ormai anacronistici, se ci riferiamo alla evoluzione del macchinario industriale e delle mansioni corrispondenti, scarsa è l'autonomia riconosciuta ai sotto-gruppi particolari. L'articolo 19 dello Statuto della CGIL stabilisce che non solo a livello federale, ma anche su scala locale, manovali e impiegati amministrativi e di concetto appartengono alla stessa organizzazione. È una preoccupazione chiaramente classista, tipica peraltro di un classismo arcaico, non funzionale, ma confusionario e retorico, incapace di difendere praticamente, ossia al tavolo della trattativa, gli interessi sindacali dei lavoratori. Accade infatti che, per non mettere a repentaglio il feticcio dell'unità di classe, si abbiano federazioni con giurisdizione così ampia da rendere impossibile una difesa efficace degli interessi degli iscritti, perché tali interessi sono *di fatto* eterogenei oppure eccessivamente differenziati » (cfr. F. F., *La crisi sindacale*, in « Comunità », XI, marzo 1957, n. 48, ora in *Sindacato, Industria, Società*, cit., p. 319).

Su questi punti si era allora accesa una illuminante polemica con Giuseppe Di Vittorio a proposito dello « schematismo » che aveva contraddistinto le iniziative sindacali della CGIL (cfr. « Il Lavoro », 8 luglio e 22 luglio 1956 e la mia risposta in « Mondo Economico », 1° settembre 1956). Le conseguenze negative dello « schematismo » erano duramente messe in luce, nelle parole stesse dell'on. Di Vittorio, ma si conveniva inoltre, alla chiusura dello scambio polemico, che lo schematismo non era semplicemente il frutto di una momentanea disattenzione né si risolveva, nelle parole di Di

Vittorio, in una temporanea « non aderenza... alle mutate e sempre più differenziate condizioni reali degli operai »; si giungeva a riconoscere che la meccanica identificazione fra istanze partitiche e esigenze sindacali aveva contribuito, forse in maniera decisiva, « all'inverarsi del fatto più grave, per il destino di milioni di lavoratori italiani, in questo secondo dopoguerra, ossia alla rottura dell'unità sindacale » (cfr. F. F., *Ibidem*, p. 303). La sconfitta della FIOM alla FIAT, pressione e intimidazione padronale a parte, doveva riuscire una verifica severa di questa perdita di contatto con la realtà operaia specifica.

3. I primi passi della contrattazione aziendale.

I tempi erano rapidamente maturati. Nel convegno di Ladispoli, del 1953, Bruno Romani e altri militanti della CISL mettono a punto un documento operativo sulla contrattazione aziendale che, benché troppo largamente tributario di esperienze sindacali straniere, specialmente nordamericane, ha il merito di tentare una acclimatazione critica, nell'industria italiana, di nuove forme di lotta sindacale. La Confindustria si attesta, com'è logico attendersi, su posizioni di diffidente ostilità. D'altro canto, la condizione operaia effettiva negli anni intorno al 1950 presenta i due classici aspetti — salario e condizioni di lavoro — legati da un sistema di incentivazione che è agevolmente scomponibile in alcuni elementi base (valore salariale dell'incentivazione; suo rapporto con la paga-base; ritmi di lavoro; organici; orario di lavoro). Questo sistema di incentivazione si identifica sostanzialmente con il cottimo, che però non veniva

contrattato dai sindacati, bensì ancora dalle Commissioni interne. Ma il cottimo è in crisi: l'operaio non è più in grado di determinare individualmente un equilibrio tra sforzo e guadagno allorché è la macchina a determinare la cadenza produttiva. Il cottimo cambia natura. Non è più parte variabile del salario, ma una sorta di paga-base fissa, stabilita aziendalmente. Per questa ragione fondamentale, quando si chiede una migliore emissione della tariffa di cottimo, di fronte al rifiuto padronale di contrattare i ritmi di lavoro, si giunge a chiedere unicamente una maggiorazione salariale. Negli anni '59, specialmente la CISL riduce la sfera della propria trattativa a livello aziendale e la concentra sull'andamento di questa quota fissa del salario mentre nella CGIL ferve il dibattito che tenderà a individuare il legame tra i due aspetti (salario e condizioni della prestazione lavorativa), ma restano nel vago gli obiettivi e le forme di lotta che valgano concretamente a mantenere uniti le due variabili-problema della condizione operaia. Si nota che in effetti la CGIL ha ancora un rapporto essenzialmente « ideologico » con la base operaia e che trova spesso difficoltà a padroneggiare conoscitivamente i problemi nuovi che emergono nella fabbrica come conseguenza di una più spinta razionalizzazione produttiva. Non fa quindi meraviglia, come abbiamo più sopra accennato, che il dibattito sull'adozione dei criteri della contrattazione aziendale si accompagni di regola alla discussione sulle strutture organizzative del sindacato, sui canali di comunicazione tra base e vertice, sui problemi della rotazione dei quadri (che non vanno rimossi per esigenze di partito, come sottolinea Di Vittorio all'VIII Congresso del PCI) — in

una parola, sul tema della struttura democratica del sindacato e sulla partecipazione operaia alle sue decisioni.

È un'impostazione che diviene abbastanza rapidamente consueta e costante; essa riaffiora, come motivo di fondo ricorrente, nella richiesta del premio di produzione aziendale con cui la CGIL si affaccia alla contrattazione articolata e che si tenta di non ridurre ad una connotazione puramente salariale. Si chiede infatti che ad esso venga riconosciuto un carattere dinamico legato all'andamento della produttività; per controllare l'assolvimento effettivo di tale richiesta è necessario stabilire una organizzazione permanente di fabbrica che blocchi ogni tentativo di congelare il premio indipendentemente dalla produttività. Problemi differenti che in generale venivano considerati separatamente sono così ripresi e annotati in unico nodo: la debolezza del sindacato viene fatta risalire alla scarsa presenza in fabbrica; si critica sul piano pratico, non solo teoricamente, la lotta sindacale indifferenziata, gestita a livello nazionale dalle confederazioni; si fa strada la consapevolezza che il *rapporto diretto sul piano aziendale* tra salario e produttività va garantito dalla *presenza diretta del sindacato* nei luoghi di lavoro, stante il carattere democratico ma « misto », vulnerabile rispetto all'iniziativa padronale, delle Commissioni interne.

Dopo anni di lotta ideologica fra le confederazioni sindacali, il problema dell'unità riemerge potentemente sul terreno della gestione delle lotte di fabbrica, come esperienza di obiettivi comuni e di una solidarietà di fondo anche se continua ad esprimersi con formule sostanzialmente ambigue, quali « l'unità per l'azione ».

Cresce, in altri termini, il sindacato come agente contrattuale unico. Ma è difficile appoggiarsi ad una formulazione che abbia la pretesa di una validità abbastanza piena e duratura nel tempo; l'agente contrattuale slitta costantemente, adeguandosi alle caratteristiche delle lotte aziendali concrete; nelle condizioni odierne, sta forse emergendo come protagonista, più che il sindacato, benché sotto il suo impulso, il Consiglio operaio unitario aziendale. Il « contratto » stesso sta mutando natura e si presenta con caratteristiche le quali consentono di parlare di « contratto » solo per lata analogia. È stato osservato come spesso « il contratto non contiene neanche tutti i termini del "vero" accordo: esso nulla dice, evidentemente, delle "intese non verbalizzate", che pongono soluzione ad alcuni punti della trattativa e che trovano giustificazione a tale loro mancanza di forma scritta in elementi certamente riconducibili al diverso potere contrattuale delle parti contrapposte... si ha inoltre la sensazione netta che il documento contrattuale non venga redatto con lo spirito di chi è consapevole che tale documento potrà essere azionato di fronte al giudice; esso invece, per l'estrema sinteticità del suo contenuto e la non sempre accurata redazione, pare costituire solo la prova documentale (quasi una presa di appunti) della esistenza, in fin dei conti, di obblighi già assunti e di diritti conquistati e specificati nella lotta e non con la redazione del contratto. ...il documento contrattuale rappresenta una piccola porzione della realtà delle relazioni intersindacali... Una sua piena comprensione sarebbe possibile solo esaminando la storia di ciascuna azienda » (cfr. F. Liso, *La contrattazione a livello d'azienda nel 1970*,

manoscritto non ancora pubblicato). È utile per comprendere l'evoluzione intervenuta nel corso degli ultimi anni uno sguardo retrospettivo. Le Commissioni interne avevano un potere contrattuale di carattere unicamente applicativo, carattere necessario ma non sufficiente: facendo leva soprattutto sulle piccole e medie aziende, la Confindustria riusciva a siglare contratti nazionali che rispecchiavano la capacità di pagare di tali aziende, lasciando pertanto ampi margini di manovra per le grandi aziende le quali, mediante elargizioni unilaterali di miglioramenti aziendali, potevano anticipare le richieste dei lavoratori battendo sul tempo e, al limite, rendendo superflua, l'iniziativa sindacale. Non si può comprendere l'accettazione della contrattazione aziendale se non alla luce della necessità di riproporre il sindacato come agente contrattuale unico. Ciò comporta una duplice conseguenza: 1) una serie di problemi di ristrutturazione organizzativa del sindacato attraverso la creazione delle Sezioni Sindacali d'Azienda e di organismi capaci di stimolare la democrazia di partecipazione dal basso; 2) l'ampliamento dei temi tipici della contrattazione articolata.

4. Una lotta pionieristica: gli elettromeccanici.

È una lotta di settore; di fatto, è però il primo caso di lotta articolata di massa con operai concentrati soprattutto nell'area milanese. Le rivendicazioni riguardano a) premi di produzione collegati al rendimento; b) contrattazione dei cottimi, con proposte articolate contro l'aumento dei ritmi; c) qualifiche, orario, parità salariale tra i sessi. La lotta ha una durata di tre mesi,

con dodici milioni di ore di sciopero, cioè centotrenta per operaio.

Le forme di lotta sono articolate e decise secondo modalità elaborate dai sindacati provinciali, ma si notano le prime assemblee di fabbrica (alla Magnadyne), i primi comitati di lotta contrapposti alle Commissioni interne, i giornali di fabbrica o di gruppi zionali di fabbrica. Il sindacato prende numerose iniziative; si organizzano assemblee, convegni, incontri tra attivisti di fabbrica e dirigenti sindacali nazionali; si registra un aumento degli iscritti. La lotta travalica i termini sindacali consueti, acquista un rilievo organizzativo e politico eccezionale. I risultati concreti conseguiti si distaccano notevolmente da quelli normalmente raggiunti nelle precedenti lotte sindacali. Sono però lontani dall'esaurire le richieste della piattaforma generale della lotta. Ma il potenziale di combattività accumulato in questa occasione — siamo nell'autunno 1960 — troverà modo di riversarsi poco dopo nella vertenza nazionale.

Per il contratto 1962-1963 si ottiene intanto, per la prima volta, un aumento considerevole della paga-base (del 12-13%). Inoltre: la diminuzione del numero delle categorie — preludio alla tematica dell'inquadramento unico ossia riconquista sul piano pratico dei rapporti di produzione invece che sul piano meramente dottrinario dell'unità di classe — una normativa accettabile per il cottimo (periodi di assestamento di due mesi con garanzia dell'80% della paga di cottimo e successiva ri-contrattazione con il sindacato con garanzia dell'85% della paga di cottimo), aumento del 10% dei minimi tabellari, contrattazione sindacale dei premi; si ottengono poi — conquista notevolissima — distacchi pa-

gati di sei ore per dirigenti sindacali e insieme diritti di aspettativa per periodi più lunghi.

Ma il dopo-contratto costituisce un osso duro. La normativa ottenuta su cottimi, premi, nuova collocazione in cinque categorie invece che in sette è tutta da calare e da realizzare nella realtà delle singole aziende, deve divenire prassi normale e non solo attributo di qualche azienda particolarmente avanzata. Di fatto, fino a questo momento le rivendicazioni si sono risolte in un inseguimento della produttività e si sono quindi ridotte ad un miglioramento essenzialmente salariale; nelle nuove condizioni, si pone invece il problema in maniera esplicita del diritto della classe operaia e del sindacato di contrattare *tutti* gli aspetti fondamentali del rapporto di lavoro. Si chiarisce con forza al riguardo che la contrattazione sindacale non deve più configurarsi come un'attività centralizzata né avere carattere meramente applicativo, ossia di pura applicazione e rispetto del contratto nazionale. Il modo e l'ottica di contrattazione tradizionali sono nettamente rovesciati: è a livello aziendale che su tutti gli obiettivi normativi raggiunti occorre portare le proposte sindacali senza attendere norme dall'alto e riservandosi sempre di correggere e profondamente modificare l'impostazione padronale.

È noto che lo sviluppo coerente di questo movimento rivendicativo e di questa nuova prassi di lotta sindacale doveva scontrarsi e venire bloccato dalla recessione. Gli aumenti ottenuti furono rapidamente vanificati dall'aumento dei prezzi mentre a livello di fabbrica venne intensificato lo sfruttamento mediante i collaudati strumenti e modi tradizionali, come il taglio

dei tempi, i ritmi forzati, l'aumento del carico-macchine, ecc. Il dibattito si sposta quindi sui problemi della condizione operaia globalmente intesa. Il contratto del 1965-1966, se non risulta particolarmente soddisfacente sul piano salariale, mantiene peraltro immutati i diritti di contrattazione e affaccia timidamente, con l'istituzione dei Comitati tecnici paritetici, l'esigenza di nuove strutture di controllo sull'erogazione del lavoro in fabbrica. Sarà nel corso del 1968 che i Comitati tecnici paritetici saranno spazzati via appunto a causa del loro carattere « tecnico », ossia neutralmente burocratico, di cuscinetto fra padroni e operai, al limite di potenziali sostituti dell'intervento sindacale. In effetti viene meno, durante questa fase, il rapporto fra sviluppo della lotta articolata e democratizzazione delle strutture dal quale dipende il carattere politicamente positivo e di emancipazione operaia della contrattazione aziendale.

Il fatto è probabilmente da attribuirsi ad una caduta nei legami tra classe e organizzazione sindacale, ossia ad una mancata sintonia fra sentimenti e le aspirazioni della classe operaia e gli orientamenti delle organizzazioni sindacali. Forse ciò ha pesato sulla caratterizzazione verticistica e sulla involuzione burocratica dei Comitati tecnici paritetici già nel corso delle trattative per il contratto del 1965-1966, nel corso delle quali non erano mancate forme abbastanza estese di autogestione della lotta. A partire dal 1967 si registra, nelle zone più forti, una spinta autonoma che in qualche caso si scontra duramente con il sindacato, per l'autogestione della lotta connessa con i problemi specifici della fabbrica (si vedano specialmente le vicende dei Comitati Unitari di Base). Il caso della Zanussi andrebbe studiato a fondo

monograficamente; per certi aspetti, si tratta infatti di un caso esemplare. Per il sindacato, la Zanussi si presenta come un terreno di sperimentazione. In questa fabbrica non si avevano esperienze precedenti né a livello sindacale né a livello di organismi autonomi. La cosa straordinaria è che alla Zanussi la rabbia e la protesta operaia sboccavano in lotte massificate e durissime che giungevano alla violenza aperta e al confronto fisico, ma non riuscivano a sedimentare e a dar vita a strutture organizzative stabili di nessun tipo. Il problema fondamentale è quello del cottimo; i ritmi di produzione sono predeterminati dalle macchine, dalle linee e dalle « giotre ». Viene creato il « delegato di cottimo »: designato dai sindacati, è completamente distaccato dal lavoro. La designazione dall'alto indica con chiarezza che si tratta di conquiste indubbie, ma ancora fortemente arretrate rispetto all'esigenza di democrazia diretta di base che si esprimerà, improvvisa, spontanea e violenta nei mesi caldi del '68. Impostazioni successive vedono infatti i delegati in una posizione che consente loro di controllare la prestazione lavorativa complessivamente. Diminuiscono però, in questo caso, i « distacchi », ma il delegato è eletto dalla squadra o dal reparto; d'altro canto, secondo l'accordo del 1969, la squadra e il reparto possono in ogni momento esercitare il diritto di revoca. Il delegato si configura così non tanto come una emanazione sindacale, bensì come espressione di tutti i lavoratori. Si profila, a questo punto dell'evoluzione della lotta di fabbrica, un fenomeno di rilievo: mentre nel corso degli anni '60 il problema dominante riguardava l'emergere del sindacato come agente contrattuale unico, si passa ora alla richiesta del Consi-

glio di fabbrica come unico agente contrattuale. Dietro tale richiesta si indovina e si avverte la spinta d'una pressione autonoma dal basso che sarebbe illusorio credere di poter reprimere e mettere a tacere, che potrà solo venire canalizzata in nuove strutture rappresentative su scala aziendale.

5. *La contrattazione aziendale: controllo politico-disciplinare, da parte del sindacato, della manodopera oppure lotta per l'erosione dal basso delle prerogative assolutistiche del potere direzionale?*

A che cosa ha portato la contrattazione aziendale? Quali caratteristiche ne contrassegnano la linea evolutiva? Possiamo dire che ha costituito veramente la premessa per la democratizzazione dei luoghi di lavoro oppure si è risolta, o si va risolvendo, in un'altra struttura puramente burocratica? È alla contrattazione aziendale che va attribuita la responsabilità della cosiddetta « conflittualità permanente » oppure è da vedersi in essa uno strumento potente di « addomesticamento » della pressione operaia a vantaggio del potere padronale?

È chiaro che una risposta attendibile a questi interrogativi può venire solo dalla ricerca, ossia dall'esame degli accordi integrativi aziendali effettivamente raggiunti, ma anche dall'analisi di tutte le forme di iniziativa operaia dal basso, di pressione e di contestazione, rispetto agli istituti e alle forme di gestione del potere che prevalgono nella situazione politica e sociale esistente. Le concezioni « ideologiche » della contrattazione aziendale, che scorgono in essa a seconda delle par-

ticolari ottiche dei commentatori, la causa prima della crisi economica attuale oppure l'occasione suprema della socializzazione del potere o ancora la semplice prosecuzione di un'antica tradizione corporativistica, possono disporre d'una quota di validità conoscitiva piuttosto modesta e vanno al più considerate come ipotesi di lavoro generiche. D'altro canto, una ricerca sistematica intorno alla contrattazione aziendale nell'industria italiana nel corso degli ultimi anni pone problemi molto ardui. Ci limitiamo qui a pochi, sommari cenni interpretativi.

La complessità e il carattere arduo della questione sono a un tempo qualitativi e quantitativi. Per esempio, si apprende da fonte sindacale responsabile che, nel solo anno 1970, i contratti aziendali stipulati sono stati 4.337. Si noti però che tale cifra può essere inesatta per difetto poiché accade che di certi contratti aziendali, stipulati da agenti periferici talvolta non collegati con i sindacati, non si abbia notizia e che pertanto sfuggano al computo delle organizzazioni ufficiali. Va inoltre lamentata, in molti contratti, la mancanza dell'indicazione precisa del numero dei lavoratori interessati per non parlare, come più sopra abbiamo rilevato, del carattere talvolta incompleto dei contratti stessi, nei quali si fa sovente uso di formule sintetiche la cui completa intelligenza sarebbe possibile solo avendo partecipato direttamente alle trattative.

Altrettanto arduo risulta fissare con precisione i nodi problematici ricorrenti, ossia i punti di attacco della lotta operaia su scala aziendale. Ritmi di lavoro; premi di produzione; cottimo; classificazione unica operai-impiegati; passaggi di categoria e riqualificazione pro-

fessionale; ambiente di lavoro e monetizzazione del lavoro disagiato; aumenti relativi alla indennità di anzianità; orario di lavoro; diritti sindacali; lavoratori-studenti; e così via: sono questi i temi che continuamente emergono nel corso delle trattative aziendali; ma comprenderne pienamente la dinamica implica la conoscenza specifica delle singole situazioni in cui essi divengono motivi di confronto operai-direzioni aziendali. La documentazione raccolta e pubblicata dalle confederazioni sindacali e dalle federazioni di categoria, mentre costituisce un pregevole aiuto, non può dirsi del tutto soddisfacente. In linea generale si può dire che la tendenza alla contrattazione aziendale sia continuata e, anzi, si sia estesa ed approfondita fino a coinvolgere la programmazione dello sviluppo delle aziende e a far partecipare i lavoratori sia direttamente che indirettamente, alle scelte fondamentali non solo con riguardo agli aspetti tradizionali dell'organizzazione del lavoro (ritmi, organici, ambiente, incentivi, ecc.), ma anche alla forma e al modo di sviluppo nel tempo dell'azienda intesa come realtà globale. Siamo, in altre parole, di fronte alla scoperta dell'azienda come centro-motore della società moderna come perno intorno al quale la vita sociale si organizza, come realtà giuridica, tecnica e socio-politica.

Ma questi sviluppi dell'azione sindacale e dell'iniziativa operaia su scala aziendale non riguardano per ora il grosso del mondo produttivo, cioè la miriade di aziende medie e piccole che nel loro insieme costituiscono il tessuto connettivo del sistema economico e sociale; essi riguardano e assumono rilievo solo presso alcuni grandi centri produttivi pubblici e privati mentre le aziende medie e piccole — cioè la maggioranza dei

contratti — sono alle prese ancora con i problemi detti di « retroguardia », quali la retribuzione e il premio di produzione, che costituivano il nodo tipico delle trattative degli anni 1960.

Ma l'ombra di ambiguità che pesa più d'ogni altra sulla contrattazione aziendale deriva dalla tendenza, da parte degli imprenditori, a deviare la spinta operaia verso la trasformazione normativa profonda dell'ambiente di lavoro sollecitando e, in molti casi, riuscendo a imporre transazioni di natura economica a proposito di problemi che per loro natura non possono venir risolti in termini economici in quanto implicano diritti inalienabili come la salute, lo status professionale, la possibilità d'una partecipazione piena alla vita familiare, culturale e sociale. Gli organismi aziendali sembrano eccessivamente deboli quando sono messi a confronto con le esigenze imperative della pressione produttivistica dell'azienda, che è troppo facile presentare in termini di interesse collettivo, specialmente quando da essa viene fatta dipendere la competitività dell'azienda, la sua posizione sul mercato e quindi anche, in ultima istanza, la sicurezza dei posti di lavoro. Si aggiunga che le piattaforme rivendicative aziendali non sempre offrono una serie di richieste disposte secondo un chiaro e coerente ordine di priorità. Lo stesso modo di redazione delle piattaforme, per lo più stese nel corso di assemblee di base, mentre garantisce il carattere di spontaneità, lascia scoperta l'esigenza di una elaborazione sistematica e di una selettività critica dei contenuti. Sembra tuttora generale la tendenza a considerare rivendicazione primaria e fondamentale il miglioramento retributivo in termini monetari da conseguire attraverso

numerose forme e facendo ricorso a numerosi istituti (premi di produzione, indennità di vario tipo, cottimi, quattordicesima mensilità, e così via). Anche nei contratti integrativi aziendali più qualificati appare piuttosto scarsa, se non sporadica, la presenza di elementi che possano dirsi probanti rispetto ad un reale salto di qualità dell'attività contrattuale. È stato, per esempio, correttamente osservato che lo stesso « premio di produzione », già al centro di alcune vertenze di notevole importanza (quali quella della Burgo, con due mesi di scioperi articolati nella prima metà del 1971 e con la partecipazione di oltre cinque mila lavoratori) va a poco a poco perdendo la sua iniziale caratteristica di collegamento del salario alla dinamica produttiva dell'azienda; di solito, è infatti forfettizzato e si pone ormai come un aumento salariale puro e semplice, spesso in misura eguale per tutti i lavoratori.

Roberto Pessi, dell'Istituto di Diritto del Lavoro dell'Università di Roma, ha efficacemente delineato alcuni aspetti caratterizzanti degli accordi conclusi in sede aziendale negli anni 1970-1971. Egli osserva come, sul piano percentuale, gli stessi sindacati ammettono essere in maggior numero gli accordi di natura economica; tuttavia negli ultimi mesi sono stati stipulati anche importanti accordi di natura normativa con notevoli innovazioni sotto il profilo qualitativo (Alfa Romeo, Pirelli, Ducati, Magneti-Marelli, Candy, ecc.). Un numero consistente di accordi ha affrontato ad esempio il problema della qualificazione operaia e impiegatizia con la frequente abolizione della V e IV categoria, con il passaggio di numerosi lavoratori da una all'altra categoria e con la revisione di molte declaratorie contrattuali.

Alcuni importanti accordi, sempre in tema di qualificazione professionale (vedi l'accordo Italsider e quello dei gruppi della petrolchimica) hanno portato al superamento dei sistemi di Job evaluation e alla ricerca di nuovi sistemi di classificazione tendenti a valorizzare la professionalità dei lavoratori. È interessante d'altra parte verificare come in sede aziendale il sindacato abbia dovuto affrontare come testimoniano del resto numerosi accordi, il problema della resistenza imprenditoriale alla attuazione delle norme dei contratti collettivi nazionali di lavoro in materia di riduzione dell'orario di lavoro a 40 ore, rivendicazione sindacale tra le più significative tendente soprattutto al miglioramento della situazione umana del lavoratore.

Gli imprenditori lamentano in particolare con la riduzione dell'orario di lavoro l'impossibilità di garantire alti livelli produttivi e conseguentemente di varare nuovi investimenti e di sopportare l'onere di nuove assunzioni. Secondo la logica imprenditoriale si verrebbe così a vanificare l'alto obiettivo portato dal significato in sede rivendicativa per ottenere la riduzione dell'orario a 40 ore di lavoro, il sostegno dell'occupazione esistente e soprattutto la spinta antidisoccupazionale.

Alcuni accordi aziendali prevedono infatti deroghe temporanee all'attuazione delle 40 ore soprattutto in considerazione della situazione di congestione industriale di talune zone anche in conseguenza di movimenti migratori. Altri accordi di estremo interesse sono quelli che riguardano il problema dell'ambiente di lavoro. Alcuni contratti aziendali, in particolare, prevedono una serie di misure di controllo preventivo permanente attraverso appositi organismi che tendono a eliminare

gli elementi e i fattori che incidono sulla salute dei lavoratori.

Questo aspetto, che è contenuto per ora in un numero non molto vasto di accordi con frequenza maggiore nei settori metalmeccanici, chimici e poligrafici, presenta sviluppi interessanti anche in relazione a talune sperimentazioni di collaborazione tra sindacati, enti locali e università.

Quasi tutti gli accordi affrontano invece il problema dei diritti sindacali; la maggior parte degli accordi oltre ad alcuni miglioramenti (permessi retribuiti, assemblee, ecc.) sono diretti al riconoscimento delle nuove strutture di Fabbrica, alla loro articolazione a livello di reparto, di linea, di gruppo ecc. nonché alla loro tutela ed alle garanzie necessarie per lo svolgimento della loro attività, anche in collegamento con le norme dello statuto dei lavoratori. È utile da ultimo ricordare anche i problemi dei lavoratori studenti che, seppure presenti in un numero limitato di accordi, trovano soluzioni avanzate di notevole interesse per i permessi, le agevolazioni degli orari di lavoro, le garanzie della retribuzione, la valutazione della nuova preparazione acquisita.

Ma il salto di qualità, per ora, non si è verificato. Esaminate le cose con una certa capacità di realismo, sembra evidente che il sindacato, sceso a livello aziendale, viene coinvolto e, per così dire, intrappolato nella logica prevalente di sviluppo. Il distacco d'un tempo gli serviva forse da « fossato difensivo », lo metteva al riparo dal « contagio » capitalistico: metafore che forse hanno poco a che vedere con ciò che accade nella realtà. Ma proporre piani alternativi di sviluppo, mantenere intatta la propria autonomia di giudizio e opera-

tiva, tener ferma la distinzione di ruolo rispetto ai gruppi dirigenti aziendali, non cadere praticamente nella posizione di meri luogotenenti, se pure antagonistici, per il sindacato non è facile, sfiora la contraddizione, rischia di svuotarne le premesse di valore e la vocazione politica in senso pieno. I prossimi anni ci diranno se la contrattazione aziendale è stata il primo passo verso la socializzazione del potere e quindi verso una democrazia di partecipazione, invece che di pura facciata, oppure se si è risolta in un meccanismo di cooptazione della pressione dal basso, messa con successo in atto dalle forze conservatrici ideologicamente più raffinate e tecnicamente più progredite.

FRANCO FERRAROTTI



Nino Trafeli, *Attaccapanni*, cm. 175x150x50,
scultura in ferro cromato, resina, pelle e vinile, 1970.

la scala mobile: intervenire, ma come?

1. Uno dei motivi che negli ultimi tempi ha destato — e desta tutt'ora — maggiori preoccupazioni, non solo nell'ambiente sindacale ma soprattutto in questi, riguarda l'impennata che ormai da vari mesi ha assunto l'andamento dei prezzi. La tendenza ascendente dei prezzi, sia all'ingresso che al consumo, era già iniziata nel corso del secondo semestre del 1971 ma la sua maggiore accelerazione si è manifestata durante il 1972. In quest'ultimo anno, infatti, si è registrato il più elevato rialzo degli ultimi 20 anni, come ha avuto modo di ricordare anche il governatore della Banca d'Italia nella recente relazione annuale, con una misura risultata pari al 7,4%. La situazione, aggravatasi in particolare nel corso del secondo semestre del 1972, quando fu accertato un tasso di crescita dei prezzi al consumo dell'ordine del 9,5% se misurato in ragione annua, ha mostrato una ulteriore spinta che, sulla base dei dati disponibili per i primi tre mesi del 1973, presenta un ritmo che in termini annui è già valutabile nell'ordine del 13% circa.

Anche se riferito ad un pacchetto di beni e servizi non perfettamente identico, un andamento pressoché uniforme è da rilevare in ordine al costo della vita i cui incrementi denunciano un tasso annuo attorno al 12%-13% e con una tendenza ad una ulteriore accelerazione. In particolare c'è da rilevare una marcata par-

tecipazione a questi incrementi soprattutto delle componenti abbigliamento, abitazione e generi alimentari, cioè a dire di quelle voci di spesa maggiormente incidenti sui bilanci familiari.

2. Questa temperatura dei prezzi e del costo della vita è riflessa, per quanto riguarda in particolare salari e stipendi, da quel termometro comunemente conosciuto come scala mobile o meccanismo di indicizzazione dei salari al costo della vita. Si tratta cioè di quel congegno che sedici anni or sono (accordo interconfederale del 15 gennaio 1957) organizzazioni sindacali e associazioni padronali, riconfermando una linea già sperimentata per il passato e precisata con l'accordo interconfederale del 21 marzo 1951, misero a punto per assicurare un adeguamento automatico dei salari al variare dell'indice del costo della vita.

Nel tempo, alcuni aspetti del meccanismo sono stati sottoposti ad affinamenti di tipo tecnico e ciò è avvenuto in ordine soprattutto alla gamma di beni e servizi da prendere a riferimento per un più reale bilancio dei consumi di una famiglia tipo (composta da due genitori e da due figli). Sostanzialmente invariata è rimasta invece la scala dei valori monetari (in lire orarie, giornaliere o mensili), attribuiti a ciascun punto di variazione dell'indice del costo della vita, che costituiscono la cosiddetta indennità di contingenza.

La scala di valori attualmente in vigore è in pratica quella fissata nel 1957 e che stabiliva, appunto, misure di contingenza in relazione alle qualifiche, al sesso, all'età, alle zone territoriali di appartenenza. Mette conto comunque rilevare alcune modificazioni che anche in

ordine a quest'ultimo aspetto si sono avute in epoca successiva, sia a seguito di precise disposizioni di accordi interconfederali, sia per autonome e dirette iniziative sul piano categoriale (perlomeno da parte di molte componenti nell'ambito del settore industriale).

Con l'accordo interconfederale del 29 luglio 1963, ad esempio, fu attuata una parziale rivalutazione del valore del punto delle cinque qualifiche o categorie impiegate; di due, rispetto alle quattro previste per gli intermedi; di quattro, rispetto alle otto previste per gli operai. Questi adattamenti ebbero il fine di riportare ad una più precisa corrispondenza le scale parametriche dell'indennità di contingenza e quelle dei minimi tabellari, raggiunti nel frattempo in quasi tutti i contratti categoriali a seguito di una intensa ed innovativa fase contrattuale (1962-63) che aveva portato, appunto, al superamento dei coefficienti parametrici indicati nell'accordo sulla parità salariale del luglio 1960, per gli operai, e del marzo 1962 per gli impiegati. I valori dei punti di contingenza in lire giornaliere previsti dall'accordo citato sono riportati nella tav. 1 e 2, mentre nella tav. 3 sono riprodotte le modificazioni avutesi, di conseguenza, sulle scale parametriche per i tre gruppi occupazionali.

Con due successivi accordi (21 dicembre 1968 per le aziende a partecipazioni aziendali e del 18 marzo 1969 per quelle private), è stata inoltre eliminata ogni differenziazione territoriale dell'indennità di contingenza, in precedenza articolata per le due zone (A e B), attraverso l'applicazione a tutto il territorio nazionale dei valori del punto più elevato, sia per la contingenza non conglobata (4 punti) sia per quella che sarebbe

Tav. 1 - VALORI DEI PUNTI DI CONTINGENZA
NEL SETTORE INDUSTRIALE
(lire giornaliera)

Operai			Operai		
Categorie	Gruppo territoriale		Categorie	Gruppo territoriale	
	A	B		A	B
<i>1^a categoria</i> (132) *			<i>3^a categoria</i> (mansioni promiscue)		
sup. 20 anni	18,88	16,24	sup. 20 anni	14,14	12,17
18-20 anni	18,35	15,78	18-20 anni	12,05	10,38
16-18 anni	16,25	13,98	16-18 anni	10,80	9,30
			inf. 16 anni	8,84	7,60
<i>1^a categoria</i> (mansioni promiscue)			<i>4^a categoria</i> (106,6) *		
sup. 20 anni	17,52	15,07	sup. 20 anni	15,24	13,11
18-20 anni	15,19	13,06	18-20 anni	14,17	12,19
16-18 anni	14,47	12,45	16-18 anni	12,30	10,58
			inf. 16 anni	11,02	9,48
<i>2^a categoria</i> (118) *			<i>5^a categoria</i> (102)		
sup. 20 anni	16,87	14,51	sup. 20 anni	14,59	12,55
18-20 anni	16,38	14,09	18-20 anni	13,57	11,67
16-18 anni	14,39	12,38	16-18 anni	11,70	10,07
inf. 16 anni	11,89	10,23	inf. 16 anni	10,45	8,99
<i>2^a categoria</i> (mansioni promiscue)			<i>6^a categoria</i> (100) *		
sup. 20 anni	15,65	13,46	sup. 20 anni	14,30	12,30
18-20 anni	13,32	11,45	18-20 anni	13,36	11,49
16-18 anni	12,61	10,85	16-18 anni	10,55	9,08
inf. 16 anni	11,31	9,73	inf. 16 anni	9,11	7,83
			<i>6^a categoria</i> (mansioni promiscue)		
			sup. 20 anni	13,27	11,41
			18-20 anni	11,36	9,77
			16-18 anni	10,25	8,81
			inf. 16 anni	7,34	6,31

Operai			Operai		
Categorie	Gruppo territoriale		Categorie	Gruppo territoriale	
	A	B		A	B
3^a categoria (111) *			7^a categoria (97)		
sup. 20 anni	15,87	13,65	sup. 20 anni	13,87	11,93
18-20 anni	14,82	12,75	18-20 anni	11,78	10,14
16-18 anni	12,81	11,01	16-18 anni	10,53	9,06
inf. 16 anni	11,19	9,62	inf. 16 anni	8,84	7,60
3^a categoria (106,6)			8^a categoria (92)		
sup. 20 anni	15,24	13,11	sup. 20 anni	13,16	11,32
18-20 anni	14,17	12,19	18-20 anni	11,19	9,62
16-18 anni	12,30	10,58	16-18 anni	10,04	8,64
inf. 16 anni	11,02	9,48	inf. 16 anni	7,59	6,53

N.B. Le cifre tra parentesi indicano i parametri rispetto al manovale comune (6^a categoria)

maturata nel futuro. A tutt'oggi, per il settore industriale sono in vigore 51 punti di contingenza.

Va infine rilevato che, al presente, anche l'articolazione riportata nelle prime due tavole citate risulta di fatto superata nella generalità dei contratti nazionali di categoria. E ciò in relazione sia alle differenziazioni per classi di età, limitate ormai in generale alle prime due classi (superiore o inferiore ai 21 anni) se non del tutto eliminate, sia al numero delle categorie, ridotte a cinque (quelle che nelle tavole sono state asteriscate) se non addirittura ad un numero inferiore.

3. Del fatto che la temperatura dei prezzi non fosse a livelli « normali », qualche sintomo si era già notato

Tav. 2 - VALORI DEI PUNTI DI CONTINGENZA
NEL SETTORE INDUSTRIALE
(lire giornaliera)

Impiegati			Categorie speciali		
Categorie	Gruppo territoriale		Categorie	Gruppo territoriale	
	A	B		A	B
<i>1^a categoria</i> (255) *			<i>1^a categoria</i> (190,0) *		
sup. 21 anni	36,46	31,36	sup 21 anni	27,17	23,37
<i>2^a categoria</i> (191) *			inf. 21 anni	24,02	20,66
sup. 21 anni	27,31	23,49			
inf. 21 anni	23,69	20,37			
<i>3^a categoria</i> (142) *			<i>2^a categoria</i> (163,0)		
sup. 21 anni	20,31	17,47	sup. 21 anni	23,31	20,05
20-21 anni	19,51	16,79			
19-20 anni	18,74	16,12	inf. 21 anni	20,42	17,56
18-19 anni	17,21	14,80			
17-18 anni	14,82	12,75			
16-17 anni	13,73	11,81	<i>3^a categoria</i> (140,0) *		
Inf. 16 anni	11,33	9,74			
<i>4^a categoria</i> (126) *			sup 21 anni	20,02	17,22
sup. 21 anni	18,02	15,50	20-21 anni	18,98	16,32
20-21 anni	17,05	14,67			
19-20 anni	16,00	13,76	19-20 anni	18,47	15,89
18-19 anni	15,00	12,90			
17-18 anni	13,26	11,41	18-19 anni	17,09	14,70
16-17 anni	12,40	10,66			
inf. 16 anni	10,88	9,36			
<i>5^a categoria</i> (118) *			<i>4^a categoria</i> (122,4)		
sup. 21 anni	16,87	14,51	sup 21 anni	17,50	15,05
20-21 anni	16,11	13,86			
19-20 anni	15,65	13,46	20-21 anni	16,64	14,32
18-19 anni	14,65	12,60			
17-18 anni	12,38	10,65	19-20 anni	14,96	12,87
16-17 anni	11,65	10,02			
inf. 16 anni	9,28	7,98	18-19 anni	13,99	12,04

N.B. Le cifre tra parentesi indicano i parametri rispetto al manovale comune
(6^a categoria)

Tav. 3 - CORRISPONDENZA TRA I PARAMETRI DERIVANTI
DAI VALORI DEL PUNTO DI CONTINENZA PREVISTI DAGLI
ACCORDI 15-1-1957 E 16-7-1960 E QUELLI RIPORTATI NELLE
TAVOLE PRECEDENTI

Gruppi e categorie	Parametri dei valori del punto previsti dagli accordi del 15-1-1957 e 16-7-1960	Parametri dei valori del punto riportati nelle tavole precedenti
<i>Impiegati</i>		
1 ^a categoria	239,4	255
2 ^a categoria	180,4	191
3 ^a categoria	134,3	142
4 ^a categoria	124,0	126
5 ^a categoria	113,8	118
<i>Categorie speciali</i>		
1 ^a categoria	175,0	190,0
2 ^a categoria	163,0	163,0
3 ^a categoria	133,0	140,0
4 ^a categoria	122,4	122,4
<i>Operai</i>		
1 ^a categoria	125,4	132
2 ^a categoria	112,6	118
(cat. prevista dall'accordo 8 aprile 1963)	108	111
3 ^a categoria	106,6	106,6
4 ^a categoria	104,5	106,6
5 ^a categoria	102	102
6 ^a categoria	100	100
7 ^a categoria	97	97
8 ^a categoria	89	92

nel corso del terzo e soprattutto del quarto trimestre del 1972, quando cioè furono accertati, rispettivamente, quattro e cinque punti nello scatto della scala mobile che fecero salire a 13 i punti complessivamente maturati per l'intero anno. Soprattutto lo scatto dei cinque punti a novembre del '72 impressionò molti: era infatti di entità mai riscontrata nella non certo breve vita del meccanismo. Bisogna risalire molto più indietro nel tempo ed arrivare ai frenetici momenti della ricostruzione economica del nostro Paese per trovarne degli equivalenti.

Due aspetti del fenomeno, in particolare, avrebbero dovuto richiamare l'attenzione di quanti hanno la responsabilità dell'andamento della situazione economica del Paese. In primo luogo, il fatto che era la prima volta che un'impennata di tale portata coincideva con il trimestre normalmente più « tranquillo » nell'arco dell'anno. Come infatti documenta il grafico allegato (graf. 1), dal 1961 gli scatti della contingenza intervenuti nel mese di novembre (e riferiti all'andamento dei prezzi relativi al periodo 15 luglio - 15 ottobre) sono stati sempre di entità più ridotta rispetto agli altri trimestri; solo in due occasioni (1964 e 1971) la contingenza maturata nel mese di novembre aveva, infatti, raggiunto il tetto dei due punti ponendosi a livelli inferiori in ordine a tutti gli altri anni. Scarsa attenzione — ad eccezione di pochi « addetti ai lavori » — fu prestata, in secondo luogo, al particolare che questa situazione seguiva un trimestre in ordine al quale già si era avuto uno scatto non certo normale (quattro punti), riscontrato solo in una occasione durante l'arco temporale considerato, cioè nel secondo trimestre del 1963. Ma mentre in

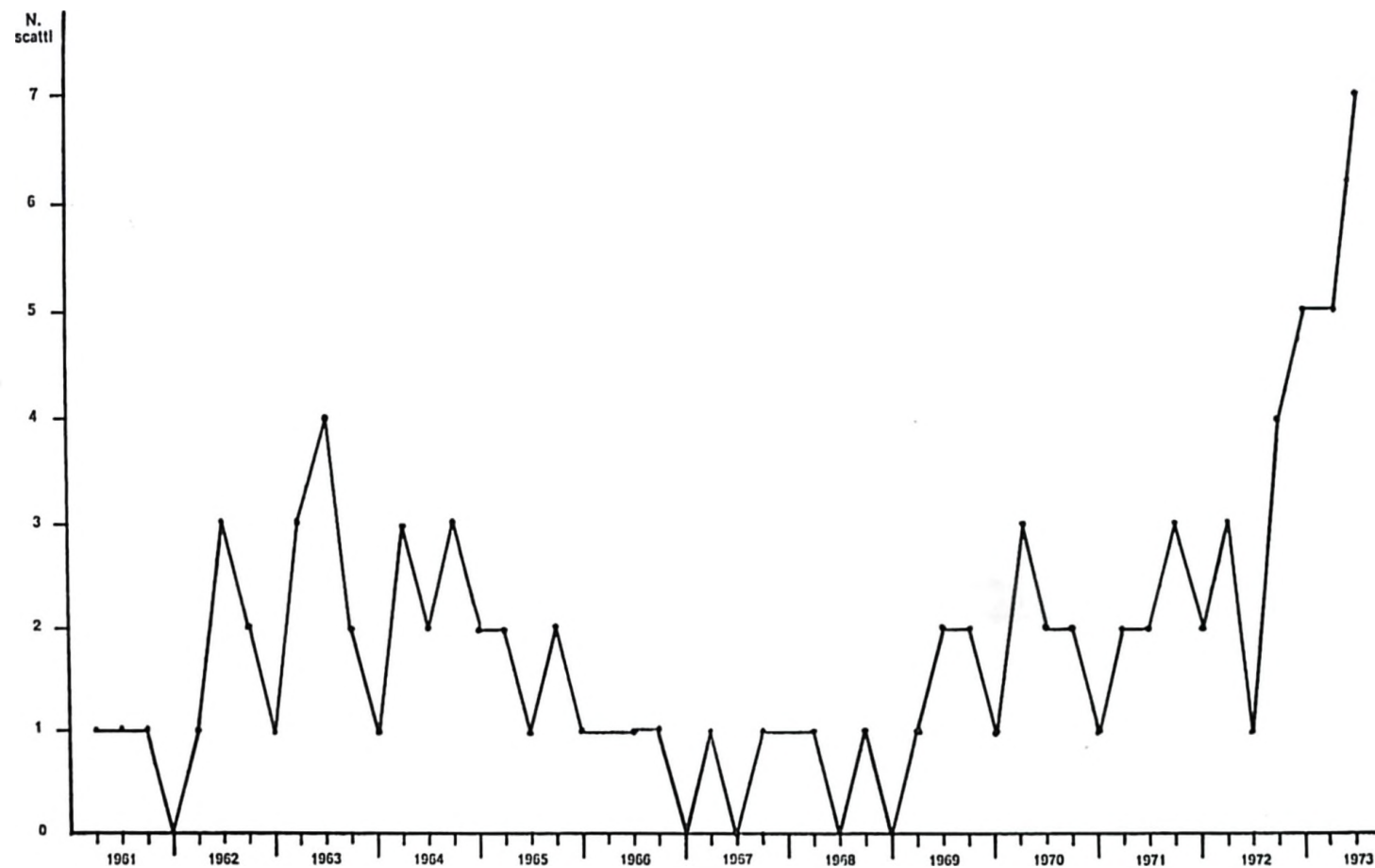


Grafico 1 - GLI SCATTI DELLA CONTINGENZA DAL 1961 AL 1973 (II trimestre)

quella circostanza fu possibile osservare un immediato rientro, per così dire, nell'alveo naturale dell'abbondante beneficiata (infatti nei due successivi trimestri si ebbero, rispettivamente, due ed un solo scatto di contingenza), nel caso in esame si era di fronte ad una precisa conferma del permanere di condizioni particolarmente sfavorevoli.

Ciò nonostante, l'ulteriore impennata di cinque punti nel novembre 1972 fu ritenuto solo un « record » del tutto eccezionale e irripetibile per il futuro. Era del tutto evidente, invece, che in assenza di opportuni e immediati interventi da parte del governo, la ripresa del malato non sarebbe stata molto ravvicinata nel tempo. Nel corso del successivo trimestre, infatti, la presenza di un continuo aumento dei prezzi confermò, nei termini più chiari, la gravità dello stato di salute nell'assetto economico italiano. La conseguenza è stata che il 1973 si è presentato, nel febbraio, con un « regalo » per i lavoratori dipendenti di altri cinque punti di contingenza. Era una ulteriore riprova del clamoroso fallimento di una certa direzione economica e politica nel nostro Paese, ma ancora una volta si è preferito, perlopiù, fare da megafono alle lamentele provenienti dal padronato per l'onere derivante dalla nuova « raffica ». Non è mancato anche chi ha cercato di cogliere l'occasione per affacciare lo « stato d'emergenza » onde giustificare il richiamo alla responsabilità e la richiesta di maggiori sacrifici ai lavoratori, nel frattempo impegnati nel rinnovo di importanti settori contrattuali. Agli appelli, provenienti soprattutto da parte sindacale e da alcuni settori politici, in merito a provvedimenti urgenti in materia di prezzi, da parte del governo si è risposto

solo con vaghi affidamenti invece che con misure coerenti con una politica economica di vasto respiro.

La costanza di diagnosi alquanto superficiali ed il mancato ricorso ad opportune terapie, hanno così reso ancora più fertile il terreno per la propagazione del morbo rappresentato dall'aumento dei prezzi. L'ulteriore scatto di 7 punti della contingenza registratosi nel maggio di quest'anno non poteva quindi meravigliare più di tanto.

Il nuovo, e non certo invidiabile record ha dato la stura a fiumi di critiche nei confronti dell'istituto sindacale della scala mobile in termini piuttosto pesanti e privi spesso di oggettive giustificazioni. Sono così rispuntati, soprattutto su certa stampa cosiddetta indipendente, i soliti discorsi — spesso sul piano della pura accademia — sentiti anche in altre occasioni e sempre in concomitanza con momenti di effervescenza della scala mobile, cioè quando maggiori sono le difficoltà per intervenire su di essa. Sistema aberrante, volano automatico della spirale salari-prezzi, meccanismo suicida, acceleratore della pressione inflazionistica: questi alcuni degli « illuminati » commenti ad uno strumento che, se è vero — come si afferma da parte padronale — comporta un aumento di costi dell'ordine di 50-60 miliardi per ogni punto maturato, è anche vero che non ha quasi mai compensato i continui rialzi dei prezzi né ripagato i lavoratori della diminuzione nel potere d'acquisto del loro salario.

4. In presenza dell'anormale e preoccupante andamento della scala mobile, invece di decidersi ad affrontare il problema con la dovuta serietà e tentare di bloc-

care la sfrenata corsa dei prezzi incidendo sulle cause prime che la determinavano, da più parti si è preferito seguire strade meno impegnative ed impegnate. Ci si è così limitati ad assumere posizioni censorie, a denunciare l'usura del meccanismo, ad appellarsi a presunte responsabilità della scala mobile in ordine al processo inflazionistico (ribaltando l'ordine dei fattori causa-effetto), trincerarsi su valutazioni epidermiche e mettere sotto accusa, in particolare, la capacità del termometro a fornire indicazioni precise.

Infatti, la maggiore attenzione è stata dedicata alla circostanza che sia stato sufficiente un tasso percentuale di aumento del 3,3% nell'indice del costo della vita (passato, nel corso dell'ultimo periodo di rilevazione, da 193,15 a 199,51) per far scattare di 7 punti la contingenza mentre, all'origine, occorreva un incremento pari al doppio per uno scatto identico nel numero dei punti. Si è fatto rilevare, cioè, che attualmente basta uno 0,50%, o poco meno, nell'aumento del costo della vita per far aumentare dell'1% la contingenza. Ci si è preoccupati inoltre del fatto che a scadenza non lontana possa essere sufficiente anche un terzo dell'1% di aumento del costo della vita per determinare lo scatto di un solo punto.

Sul piano strettamente statistico non c'è nulla da eccepire a queste osservazioni ma esse non apportano alcun elemento nuovo ed importante ai fini sostanziali. È ovvio infatti che, accumulandosi i punti e allontanandosi nel tempo il valore 100 della base, il sistema della scala mobile acquista una sensibilità, cioè un grado di variabilità sempre maggiore rispetto alla variazione del prezzo. [Si confrontino, a questo proposito, le indica-

zioni fornite dal grafico 2 con quelle del grafico precedente]. Ma in questo discorso da parte di molti si dimentica di precisare come, a fronte di una più elevata frequenza negli scatti della contingenza, il valore monetario per ogni punto dell'indennità percepita dai lavoratori sia rimasto pressoché costante nel corso dei 17 anni di vigenza del meccanismo. Al presente, infatti, il valore del punto è ancora sostanzialmente corrispondente al salario medio contrattuale — ottenuto come media di tutte le attività economiche all'epoca considerate — vigente nel periodo base, quando fu avviato il sistema, cioè a dire nel maggio-giugno 1956. La mancata rivalutazione del salario-base di riferimento — nel frattempo aumentato sia per effetto dei normali rinnovi contrattuali sia per gli scatti di contingenza intervenuti lungo l'arco temporale di riferimento della scala mobile — e del corrispondente valore del punto di contingenza, ha messo il congegno nella pratica impossibilità di garantire così la necessaria copertura in termini reali. Questa copertura, man mano che ci si è allontanati dall'anno-base, è andata sempre più diminuendo fino a rappresentare quote valutabili, al meglio nell'ordine del 45-50% del valore iniziale.

Su questo punto esiste una chiara presa di posizione anche da parte del Ministro del lavoro Sen. Coppo — uno dei partecipanti all'impostazione, nel dicembre del 1945, del sistema della scala mobile — il quale in una recente intervista, riconoscendo la necessità di un riesame del congegno, ha tra l'altro dichiarato che « il punto di scala mobile è l'1% del salario: non però del salario attuale, bensì di quello originario di riferimento, che si è quasi quadruplicato col decorrere del tempo,

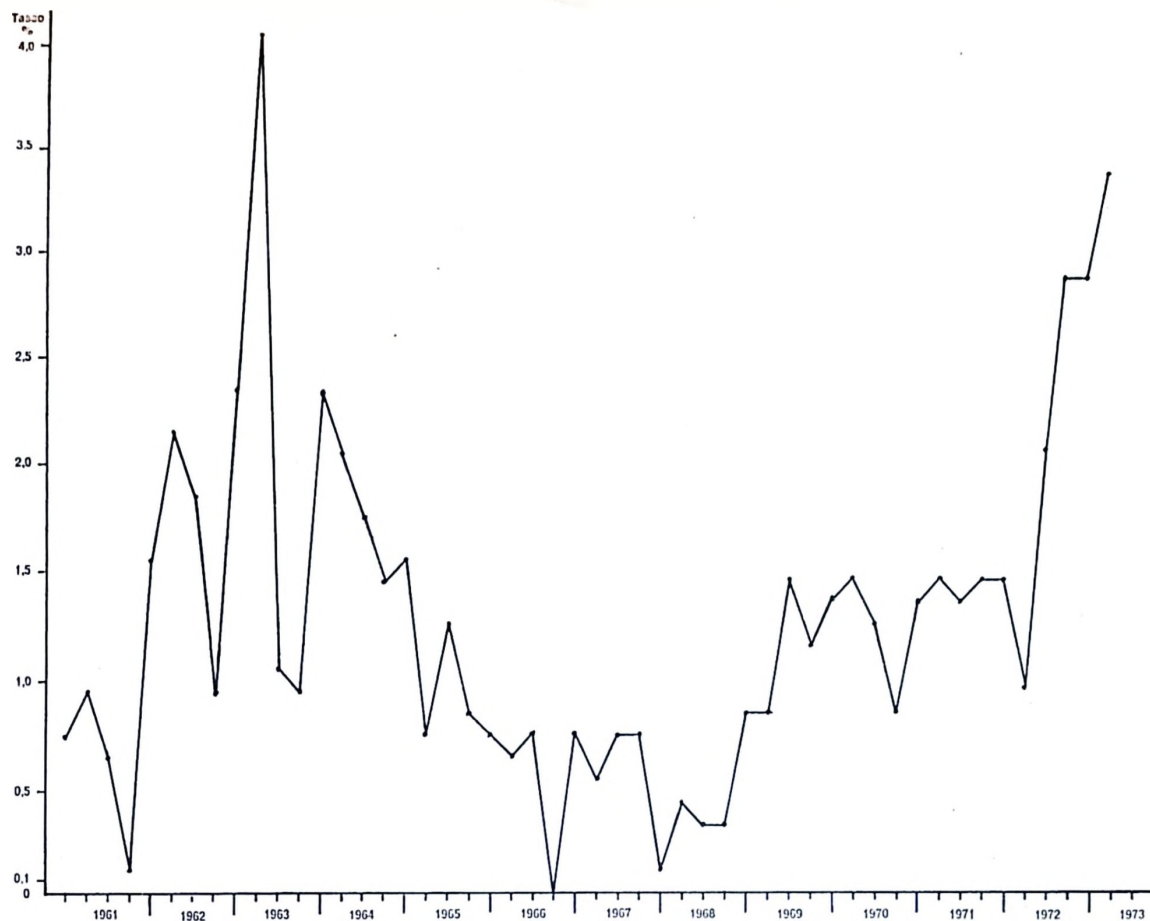


Grafico 2 - TASSI DI VARIAZIONI % DEGLI INDICI ELABORATI
AI FINI DELLA SCALA MOBILE DELLE RETRIBUZIONI

talché uno scatto equivale allo 0,27% del trattamento presente; ci vogliono 16 scatti, all'incirca, per un aumento del 4% delle buste paga ». Ciò equivale a dire che, anche in presenza di un indice del costo della vita che si muove a velocità doppia rispetto a quella del momento iniziale, il valore attuale del punto copre ancora il 50-55% appena della misura dell'anno-base.

5. Facendo leva sulla circostanza della maggior frequenza nelle variazioni della scala mobile, le conclusioni generalmente ricavate da parte di molti « analisti » del fenomeno si identificano, così, con la necessità di trovare un misuratore nuovo, diverso e più giusto, « data la difficoltà che si incontra a far decrescere la temperatura dei prezzi ».

Nel tentativo di dare qualche indicazione, sia pure a titolo orientativo, delle caratteristiche che dovrebbe assumere il nuovo indicatore, in alcune sedi è stata avanzata un'ipotesi articolata su quattro punti: a) apportare un perfezionamento nell'attuale « paniere » dell'indice sindacale in modo da diminuire il peso della voce alimentazione (che attualmente incide per il 60% circa sulla spesa media complessiva) a vantaggio di altre voci di spesa; b) azzerare a 100 l'attuale livello dell'indice che ha raggiunto quota 200, in modo da rendere meno « scattante » il ritmo d'accrescimento; c) allargare il periodo di rilevazione del costo della vita passando dagli attuali 3 mesi ad un intervallo minimo di 6 mesi; d) prevedere un ritocco — ma su questo punto l'ipotesi è molto più sfumata — del valore del punto di contingenza. Il tutto — se la logica va rispettata — do-

vrebbe comunque tendere ad un contenimento dell'attuale onere per ogni punto di contingenza.

Il problema, come si vede, viene affrontato con terapie per lo più di carattere « tecnico » le quali, anche se possono ritenersi utili ai fini di una maggiore agibilità del meccanismo della scala mobile, non appaiono di per sé idonee a garantire un maggior apprezzamento e appetibilità di questo strumento. Come è stato messo in rilievo anche recentemente da parte sindacale, la natura del problema resta essenzialmente di carattere « politico », nel senso che necessitano, in via preliminare, idonei interventi diretti ad eliminare le cause di fondo dell'abnorme tensione dei prezzi, attraverso opportuni controlli e la messa a punto di una organica politica in questa direzione. Indicazioni in tal senso sono state frequentemente fornite da parte sindacale: esse si richiamano alla necessità di operare uno stretto controllo dei prezzi, ad opera del CIP, di beni a largo consumo; di avviare misure di intervento soprattutto in ordine a beni di largo consumo alimentare (carne, ortofrutticoli, burro, latte, ecc.); di eliminare, o comunque ridurre l'incidenza dell'Iva sugli stessi beni di largo consumo; di bloccare concretamente tariffe pubbliche e prezzi amministrati; di evitare ulteriori slittamenti alla riforma fiscale prevedendo, semmai, più consistenti sgravi sui redditi dei lavoratori dipendenti.

Soltanto agendo in questa direzione — e ciò chiama ovviamente in causa anche la diretta responsabilità del governo — si potranno gettare le basi per avviare un discorso più concreto e credibile sulle modificazioni del meccanismo della scala mobile che renda soprattutto giustizia a quanti — vedi in particolare dipendenti del

pubblico impiego e pensionati — dall'attuale sistema traggono solo un minimo « acconto » di garanzia del potere d'acquisto delle loro retribuzioni.

6. Riuscire a ridurre al minimo il flusso di combustibile che oggi alimenta il processo inflazionistico e riportare la macchina a velocità più moderata, sembrano essere, pertanto, le due condizioni preliminari per facilitare l'avvio di un concreto discorso e per sottoporre al vaglio tutte le soluzioni più opportune ai fini di una correzione delle attuali anomalie del sistema. È una necessità, questa, che anche la componente sindacale condivide ed in ordine alla quale sembra rilevarsi una certa disponibilità (recenti dichiarazioni di alcuni esponenti sindacali lo lascerebbero quanto meno supporre). Occorrerà, comunque, che il campo sia sgombrato da ogni forma di pregiudiziale e che, soprattutto, non si avanzino proposte peggiorative rispetto all'attuale regolamentazione la quale, come detto, presenta già una capacità fortemente relativa di adeguare costo della vita e potere d'acquisto del salario.

Tutti gli aspetti del problema dovranno quindi essere messi sul tappeto senza reticenza alcuna: composizione del « paniere » del nuovo indice; azzeramento dell'indice stesso; rivalutazione del valore del punto, da determinare in termini possibilmente uniformi per tutte le categorie professionali e comunque in misure meno differenziate rispetto al passato; periodicità degli scatti, con precise salvaguardie per quegli aumenti a carattere chiaramente non stagionale; fruibilità uniforme da parte di tutti i lavoratori dipendenti (privati e pubblici); esonero da ogni forma di contribuzione a carico dei lavo-

ratori sulla quota contingenza; agganciamento del meccanismo a tutte le erogazioni a carattere previdenziale (pensioni, assegni familiari, indennità di disoccupazione, vitalizi, ecc.).

Si tratta di aspetti senza dubbio tutti importanti — anche se il loro grado di rilevanza non è del tutto identico — che occorrerà affrontare e risolvere nella loro globalità. Non avrebbe alcun senso o, quantomeno, sarebbe votata all'insuccesso un'eventuale richiesta, da parte padronale, limitata ad esempio all'azzeramento dell'indice, ad un ampliamento della periodicità degli scatti e alla modificazione del paniere. Un'iniziativa in questa direzione lascerebbe supporre, infatti, un più ampio proposito di svilire ulteriormente la già ridotta capacità del meccanismo scala mobile a svolgere la sua specifica funzione svuotandola anzi di ogni residuo e reale contenuto. Alla sua traduzione in pratica, da parte sindacale si opporrebbe la più forte resistenza; al limite, le organizzazioni interessate potrebbero vedersi costrette ad assumere maggiori spazi di manovra in ordine alla negoziabilità del salario con richieste di ulteriori incrementi salariali attraverso gli ordinari canali contrattuali. I riflessi di un tale aggiustamento del tiro sono facilmente immaginabili.

Ma se in una ipotesi di modificazione dell'attuale assetto del meccanismo non può attribuirsi carattere di esclusività a questi aspetti, è anche vero però che di essi non potrà non tenersi conto. L'importante è che le soluzioni che verranno prospettate in merito, trovino delle reali contropartite sugli altri contenuti richiamati più sopra. Oltre che alla determinazione del nuovo valore del punto — problema non proprio semplice, ma

comunque risolvibile sul piano tecnico direttamente dalle parti —, su altri due aspetti necessiterà pervenire a soluzioni veramente innovative, chiamando in causa anche la responsabilità di un altro interlocutore, cioè a dire del potere pubblico. Trattasi, da una parte, della necessità di estendere il nuovo meccanismo, nelle forme e nelle modalità che saranno concordate, a tutti i lavoratori dipendenti e a tutti i tipi di erogazione; dall'altra, di avviare una normativa che preveda l'esonero di ogni forma contributiva a carico dei lavoratori sulla quota contingenza.

Soprattutto quest'ultimo aspetto merita particolare attenzione in quanto l'attuale normativa sulla contribuzione (erariale, assicurativa e previdenziale) ha rappresentato una delle maggiori ingiustizie a danno dei lavoratori dipendenti. L'indennità di contingenza, infatti, non solo ha mostrato di coprire solo parzialmente la perdita del potere d'acquisto dei salari e degli stipendi, ma su di essa hanno continuato a gravare tutte le imposizioni contributive stabilite per legge (Inam, Inps, Gescal), le imposte per la ricchezza mobile nonché, almeno per gli impiegati, per la complementare d'acconto. Con l'andar del tempo, la voce « indennità di contingenza » ha assunto misure via via crescenti che risultano parzialmente occultate a causa di alcune operazioni di congelamento di essa nei minimi tabellari effettuate nel corso degli anni. Considerando solo i due ultimi congelamenti (quelli cioè dell'agosto del 1961 e del marzo 1969), dalla tav. 4 si vede, ad esempio, che negli attuali livelli retributivi minimi contrattuali sono incorporate quote non indifferenti di contingenza (da un minimo di 20.000 lire mensili per la più bassa categoria degli ope-

Tav. 4 - AMMONTARE DELL'INDENNITA DI CONTINGENZA
DAL 1961 AL 1973

(valori mensili)

	Contingenza conglobata		Totale	In vigore 1/4/69- 1/6/73	Totale generale
	agosto 1961	aprile 1969			
<i>Cat. op.</i>					
I	6.060	19.695	25.755	25.040	50.795
II	5.435	17.655	23.090	22.375	45.465
III	5.150	16.250	21.400	21.045	42.445
IV	4.900	16.120	21.020	20.215	41.235
V	4.835	15.235	20.070	18.965	39.035
<i>Cat. imp-</i>					
I	11.555	37.880	49.435	48.345	97.780
II	8.725	28.445	37.170	36.220	73.390
III	6.485	21.165	27.650	26.935	54.585
IV	5.995	19.070	25.065	23.905	48.970
V	5.500	17.720	23.220	22.375	45.595

rai ad un massimo di 49.500 lire mensili per la categoria più elevata degli impiegati). A queste vanno ad aggiungersi quote pressoché uguali dovute agli aumenti della contingenza avutisi a partire dall'aprile del 1969 a tutto maggio 1973. Si tratta di quote non indifferenti di retribuzione, varianti complessivamente da un minimo di 39.000 lire mensili ad un massimo di 98.000 lire mensili, che avrebbero dovuto avere la sola finalità di ripagare i lavoratori dipendenti della ridotta capacità del potere d'acquisto dei loro salari e stipendi e che invece hanno rappresentato, e continuano a rappresentare, un serbatoio da cui attingere imposte e contributi. Una so-

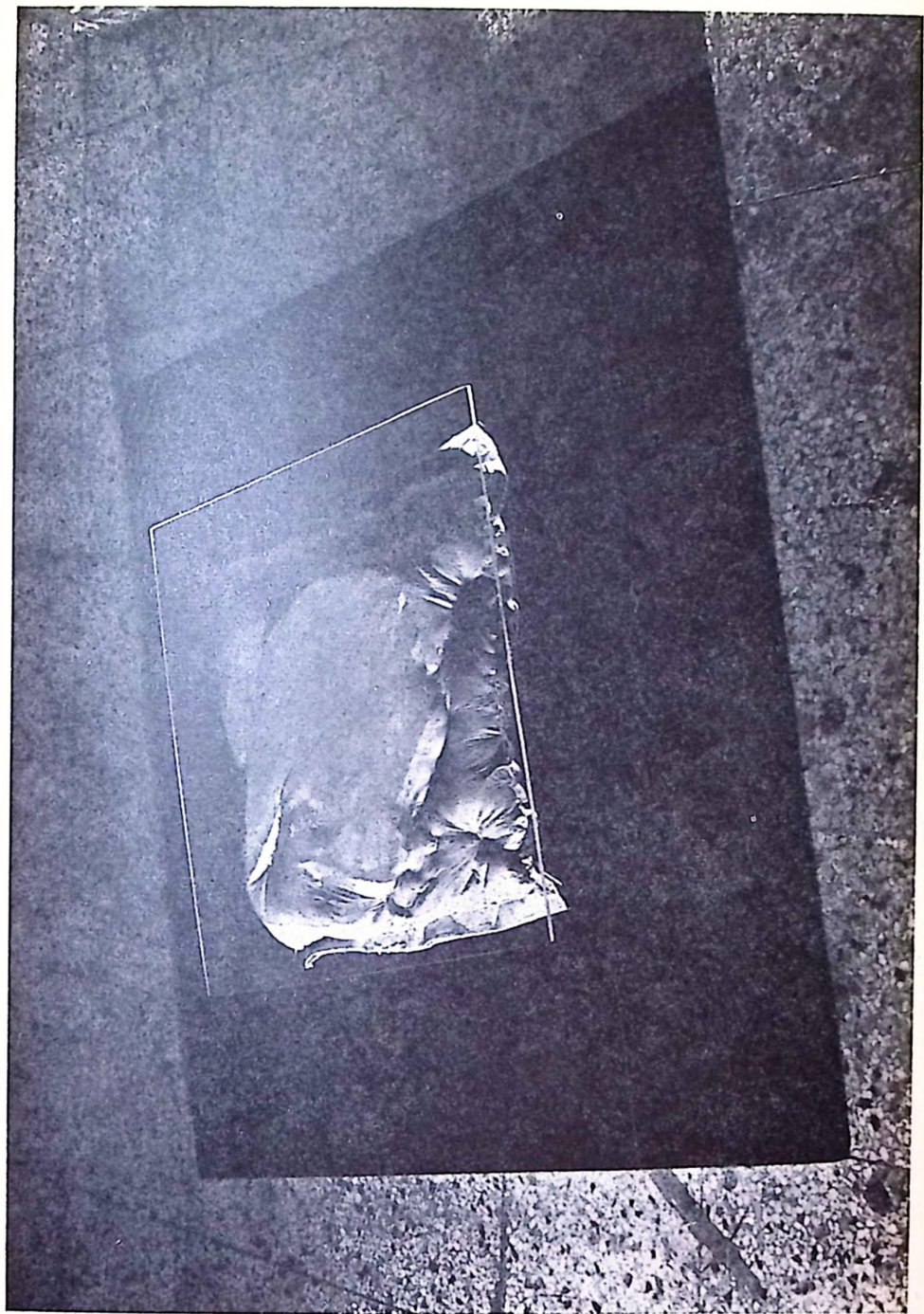
luzione in questo campo non sembra più differibile. In attesa di ulteriori approfondimenti su questo aspetto specifico, una prima ed immediata misura non può non identificarsi con una giusta riforma tributaria che assicuri una significativa detassazione di salari e stipendi soprattutto in riferimento a quelli più bassi.

7. Non ci sfugge di certo la complessità dei problemi, ma è nostro convincimento — lo si ripete — che solo affrontandoli nella loro globalità sarà possibile apprestare un meccanismo meno « chiacchierato ». Resta però il fatto che la situazione attuale — e alcune indiscrezioni in ordine all'andamento del costo della vita nell'ultimo scorcio di tempo non fanno di certo sperare in un temperamento della tensione — richiede interventi i più tempestivi possibili. Si sa, per esperienza, che il presto è spesso nemico del bene; purtuttavia sarà forse il caso di avviare comunque qualche tentativo a brevissima scadenza per incamiciare la parte più traballante del congegno, eliminando i più immediati pericoli di crolli, e nel frattempo promuovere iniziative ai fini di una più generale opera di ricostruzione. In questo senso sarebbe forse opportuno procedere a due immediate operazioni consistenti nell'azzeramento dell'indice attuale e in una rivalutazione del valore del punto di contingenza in modo da non compromettere, comunque, le successive e integrative operazioni. Porsi seriamente su questa strada potrebbe costituire un valido contributo per ridurre, se non altro, quei negativi effetti psicologici che il galoppante aumento della contingenza mostra di aver provocato, nel recente passato e ancor più al

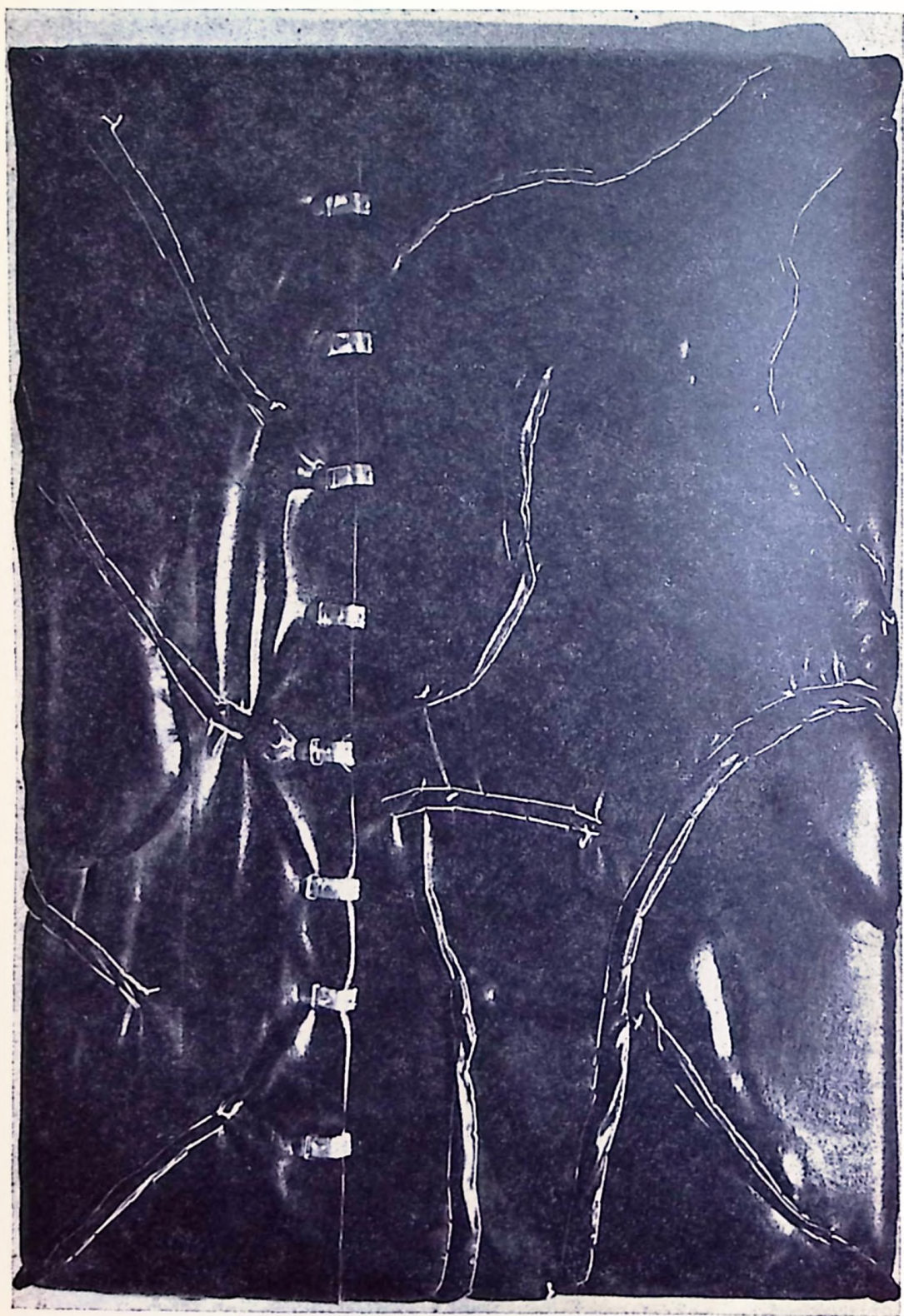
presente, sull'opinione pubblica oltre che su alcuni segmenti del sistema economico italiano.

Sinceramente, saremmo molto piú lieti se per il futuro potessimo dedicare il nostro interesse a « records » raggiunti esclusivamente in altre discipline, sportive ad esempio. Questi ultimi infatti non solo provocano un certo senso di soddisfazione ma, quel che piú conta, non richiedono il pagamento di alcuna tangente.

LUIGI DI VEZZA



Nino Trafeli, *Cuscino*, cm. 13x70x70,
scultura in vinile bianco, plexigas, legno, formica, 1971.



Nino Trafeli, *Spazio chiuso 3*, cm. 97x68x7, scultura in vinile nero, 1971.



l'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano (III)

**SINDACATO E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:
UNA NUOVA LINEA**

1. *L'indagine operaia alla Zoppas.*¹

La Zoppas (Zanussi) è una fabbrica di elettrodomestici, operante nella zona di Conegliano, che nel 1970 occupava circa 2000 dipendenti.

Già nella primavera del 1968 dopo una lotta sindacale si giunge ad un accordo sui rimpiazzi, le pause, le saturazioni, il controllo dei ritmi di lavoro. Delegati di linea e « Comitati (paritetici) per gli infortuni e l'igiene sul lavoro » vennero istituiti l'anno successivo; i Comitati però si rivelarono ben presto strumenti inadatti per la tutela della salute e dell'ambiente di lavoro, sia perché operavano reparto per reparto, con una visione esclusivamente settoriale dei problemi, sia per la mancanza di un collegamento organico con la base operaia.

Nel dicembre del 1969 vengono effettuate alcune riunioni tra operai, sindacalisti ed alcuni medici e studenti dell'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Padova.

¹ Dati e notizie riportati sono tratti da una pubblicazione sindacale a cura della FIM-FIOM-UILM, *Alla Zoppas di Conegliano 1500 operai analizzano le loro condizioni.*

Nel febbraio '70, a seguito di un'assemblea, gli operai del reparto galvanica (uno dei più nocivi della fabbrica) vengono sottoposti a visita medica: sei su dieci risultano affetti da ulcera perforante da cromo, bronchite cronica asmatica, rinite cronica da cromo.

L'iniziativa presa alla Galvanica dai sindacati viene poi discussa in fabbrica reparto per reparto; da queste discussioni nasce l'idea di effettuare una indagine in tutto lo stabilimento sulla condizione operaia. Le motivazioni che portarono a questa decisione vengono così riassunte dagli stessi sindacati:

— necessità di ampliare l'indagine a tutta la fabbrica analizzando sia la nocività tradizionale (polveri, rumori, colore...) sia la nocività « di nuovo tipo » (ritmi, organici). Ciò servirà ad evitare che « si facciano passare per sani ambienti di cui forse la salubrità consiste solo nella mancata rilevazione della nocività »;

— importanza di far compiere a tutti gli interessati (lavoratori, delegati, tecnici della salute) un salto qualitativo nella conoscenza e nella coscienza collettiva, attraverso un'analisi dell'organizzazione del lavoro, fatta non sulla base dell'« oggettività » padronale, ma recuperando la « soggettività operaia »;

— innesto su questa conoscenza e coscienza collettiva di un impegno di lotta per la modifica delle condizioni ambientali e di lavoro.

Vennero quindi effettuate otto riunioni tra alcuni operai, i delegati, sindacalisti, medici e studenti per la scelta del taglio politico e dello strumento tecnico attraverso il quale condurre l'indagine.

Si decise per il questionario individuale che venne

approntato, discusso e modificato per una settimana con tutti gli operai in fabbrica; successivamente esso venne distribuito.

Il questionario ed i risultati. Il questionario venne distribuito a circa 1.500 operai che, nella quasi totalità, lo restituirono compilato. Esso si componeva di quarantatre domande, divisibili in tre gruppi:

— dati statistici (età, sesso, classificazione, istruzione...)

— organizzazione del lavoro (mansioni, tempo di addestramento, catena di montaggio) e proposte di cambiamento

— difficoltà e conseguenze negative dell'organizzazione del lavoro all'interno ed all'esterno della fabbrica.

Sarebbe molto interessante riportare qui le risposte alle varie domande e commentarle una per una; lo spazio a disposizione non me lo consente e quindi mi soffermerò soltanto sui dati riguardanti *la divisione e la distribuzione del lavoro e la tecnologia del processo produttivo*. Circa il 50% degli operai è costituito da addetti al montaggio; di questi ogni anno il 33% deve essere rimpiazzato e comunque, mediamente, un operaio non resiste alla catena per più di 3 anni.

Oltre l'88% degli operai svolge una sola mansione. Circa i tempi di addestramento è particolarmente significativa la seguente tabella:

Domanda: quanto tempo hai impiegato per imparare l'attuale lavoro?

Totale risposte: 1.220.

Operai numero	%	Tempo medio
188	15,5	11,87 minuti
374	30,6	3,47 ore
599	45,8	4,16 giorni
99	8,1	2,98 mesi
1.220	100,00	

Complessivamente quindi il 91,9% degli operai ha impiegato, per imparare un lavoro che ripete per 8 ore al giorno, da circa 12 minuti a poco più di 4 giorni.

È poi logico che il 53% degli operai ritenga che, continuando così, le proprie capacità di fare altri lavori diminuiranno nel tempo.

Ciò nonostante non mancano la capacità di analizzare la propria condizione, la volontà di lottare per modificarla ed indicazioni numerose sulle strade da seguire in concreto.

Il 65% degli operai ritiene che il suo lavoro sia male organizzato, ma la maggior parte di questi (esattamente 482 operai) spiegano anche perché il lavoro è male organizzato.

« Durante le assemblee — scriveranno alcuni mesi più tardi gli operai della BREDA nel corso di un'esperienza consimile — emergeva quell'enorme potenziale di capacità e di intelligenza dei lavoratori, oggi nella fabbrica non utilizzato e mortificato ».

Circa poi il ritmo di lavoro e la ricomposizione delle mansioni, alla domanda relativa si hanno le seguenti risposte:

	Numero	%
Non rispondono	207	15,23
<i>Preferiscono:</i>		
Tempo breve ed una operazione . .	257	18,91
Tempo lungo e più operazioni . .	895	65,86
	1.359	100,00

Infine il mito dell'imperativo tecnologico e della sua « oggettività ».

Domanda: ritieni indispensabile la catena di montaggio?
Totale risposte: 1.123.

	Numero	%
SI	236	17,37
NO	456	33,55
Non risposto	667	49,08
	1.359	100,00

Siamo chiaramente in una fabbrica con elevati ritmi di lavoro, condizioni ambientali nocive, parcellizzazione spinta delle mansioni e dequalificazione operaia.

Una situazione « classica », quasi da manuale, ma non è certamente per descrivere questo tipo di organizzazione del lavoro che ho ripercorso rapidamente i passi fondamentali dell'indagine alla ZOPPAS, quanto, piuttosto, per esemplificare quelli che mi sembrano essere i

principali elementi di novità presenti nell'azione sindacale degli ultimi anni nei confronti del problema della condizione operaia e dell'organizzazione del processo produttivo.

2. I punti qualificanti dell'azione sindacale.

Iniziativa e forte partecipazione della base; stretto rapporto tra operai, sindacalisti e tecnici; coscienza della nocività e del ruolo « oppressivo » dell'organizzazione capitalistica del lavoro e della sua falsa neutralità; connessione tra la condizione operaia in fabbrica e fuori.

Il tutto nel quadro di una nuova metodologia di azione che, attraverso una attenta analisi tenta di recuperare l'unico dato « oggettivo » disponibile per il sindacato: la « soggettività » operaia. Intesa certo non come individualistica percezione, ma come coscienza collettiva delle proprie condizioni di lavoro e di vita e come proiezione sul piano della lotta di questa coscienza.

Questi mi sembrano i punti più significativi dell'indagine operaia alla ZOPPAS che d'altra parte non resta un episodio isolato. Iniziative consimili, infatti, si moltiplicano sino a poter essere considerato oggi quasi un fatto di massa, o, comunque, un approccio molto frequente dei lavoratori all'analisi dei propri problemi.

D'altra parte in termini più strettamente contenutistici — come già dicevo — questi mi sembrano anche i punti nuovi più qualificanti emersi nell'azione sindacale dal '69 ad oggi.

Vediamoli quindi per un attimo più da vicino.

Iniziativa e partecipazione della base. È noto che le

lotte del '68-'69 sono state in gran parte il frutto di una « spontaneità » operaia. Essa, sull'onda di una serie di avvenimenti a carattere internazionale e nazionale, ed approfittando di una congiuntura economica favorevole, ha ripreso ampliandoli i temi e le forme di lotta dell'inizio degli anni '60.

I comitati di base, le assemblee, i delegati (di cotti-mo, di linea, di reparto) esplodono nel 1968, moltiplicando le limitate esperienze che si erano fatte nelle lotte del '60-'62.

I sindacati, anche quelli delle categorie dell'industria che più direttamente avevano vissuto le lotte dell'inizio del decennio, sono colti di sorpresa; ma, in parte per la pressione della base, in parte per l'intelligenza politica del quadro dirigente, scelgono la strada dell'« apertura » ai nuovi fermenti, — come si dice « cavalcando la tigre » della contestazione operaia.

Di conseguenza i delegati, spesso sorti come strumento autonomo di organizzazione operaia di carattere extrasindacale, quando non addirittura antisindacale, si integrano abbastanza rapidamente nelle strutture tradizionali. Da questo processo di osmosi se da un lato i delegati escono avendo perso qualcosa della loro iniziale « rabbia contestativa », dall'altro il sindacato esce profondamente scosso nelle sue strutture e nei suoi rapporti tradizionali tra base e vertice. Non solo, ma è la stessa base di riferimento del sindacato che, in un certo senso, cambia, unitamente alla composizione del quadro dirigente di fabbrica. I delegati sono in gran parte l'espressione degli operai comuni, di linea, e non degli operai professionali. La grande massa dei non

qualificati, certo già presente nel sindacato, vi acquista per la prima volta un ruolo dirigente.

Inizia così un processo di rinnovamento delle organizzazioni sindacali, il cui obiettivo finale è quello di un nuovo *sindacato unitario* fondato sulle assemblee, sui gruppi omogenei, sui delegati e sui consigli di fabbrica, che prefigura già, per il tipo di funzionamento interno, un'organizzazione « alternativa ».

È un cammino irto di difficoltà e di ostacoli, che incontra l'opposizione di consistenti forze all'esterno, ma anche all'interno, del movimento sindacale per la sua carica di rottura di consolidati equilibri politici e di vecchi rapporti di potere.

È un'ipotesi comunque che sembra andare avanti; mentre infatti delegati e CdF crescono quantitativamente costituendo ormai una fitta rete di quadri dirigenti che coprono spesso l'intera area della classe operaia; anche da un punto di incidenza qualitativa essi, se risentono della complessità della situazione politica, conservano però una loro capacità di resistenza e di reazione; cercano infine una proiezione esterna alla fabbrica attraverso i « consigli di zona ».

Organizzazione del lavoro. I contenuti dell'azione sindacale si modificano parallelamente al modificarsi ed all'articolarsi delle strutture del sindacato. Alla nascita ed alla crescita dei delegati si accompagna un'esplosione della contrattazione articolata: dal '68 al '72 vengono stipulati ogni anno circa 4.000 accordi aziendali nel settore industriale che interessano mediamente 1.350.000 lavoratori.

Anni	Numero accordi	Numero lavoratori interessati
1968	3.520	1.343.293
1969	3.330	1.250.746
1970	4.437	1.348.140
1971	4.567	1.530.636

Dopo un periodo iniziale — teso prevalentemente al recupero del divario determinatosi negli anni precedenti tra una forte crescita della produttività ed un contenuto aumento dei livelli salariali — alle rivendicazioni economiche si accompagnano sempre più spesso — o in alcuni casi si sostituiscono (p. es. rifiuto della monetizzazione) — rivendicazioni incidenti direttamente sull'organizzazione e sulla divisione capitalistica del lavoro.

Il gruppo omogeneo ed i delegati portano nell'azione sindacale l'esperienza e la conoscenza diretta della loro condizione di lavoro, e fanno della modifica di questa specifica condizione il punto di partenza per una contestazione complessiva del tipo di scelte e di rapporti di produzione che questa condizione determina.

I pericoli di aziendalismo, indubbiamente presenti in questo tipo di articolazione dell'iniziativa sindacale, vengono combattuti, e quasi sempre superati, con un dibattito ed un organico confronto tra i delegati e il CdF e tra i CdF e le strutture esterne del sindacato; d'altra parte gli stessi orientamenti prevalenti tra i delegati di gruppo, che da numerose ricerche fatte risultano fortemente « politicizzate », costituiscono una solida garan-

zia contro il prevalere di interpretazioni corporativistiche del loro ruolo.

Contemporaneamente però, anzi contrariamente a questi pericoli, si analizzano meglio gli stretti legami esistenti tra reparto e reparto, tra fabbrica e fabbrica; la connessione tra i diversi fattori che concorrono a determinare l'attuale divisione del lavoro diviene più chiara. Si riconosce un'unica matrice alla nocività derivante dal calore, dal rumore, dalle polveri, ed a quella derivante dai ritmi, dalla catena, dall'organizzazione del processo produttivo; l'una e l'altra non vengono più considerate come dati oggettivi ed immutabili.

Tecnici e classe operaia. Il nuovo modo di porsi della classe operaia nei confronti del problema dell'organizzazione del lavoro richiede anche un diverso rapporto con i tecnici. La visione del tecnico (anche di quello di fiducia) come agente esterno alla classe operaia, alla quale quest'ultima affida i dati del problema attendendone poi la soluzione, o comunque un'analisi scientifica sulla quale poi impostare l'azione tende a scomparire. Si afferma invece una concezione del ruolo del tecnico come elemento necessario ma non esclusivo di una diagnosi scientifica del problema, come parte integrante insomma di un processo di crescita della coscienza operaia. Anche in questo campo in definitiva — o forse in questo prima che in altri — si afferma il principio della non delega e della validazione consensuale, basato su esigenze di carattere politico, ma anche di carattere « scientifico ».

Nell'ambito ad esempio del controllo ambientale delle condizioni di lavoro, l'esperienza e le conoscenze

del tecnico della salute non sono sufficienti a fornire una diagnosi scientificamente corretta della situazione, a questo fine sono indispensabili esperienze e conoscenze dirette dell'ambiente di lavoro che sono patrimonio del gruppo omogeneo. Esperienze e conoscenze di quest'ultimo e dei tecnici della salute debbono integrarsi in un processo di interazione e non soltanto sommersi le une alle altre.

Ma, al di là di questo esempio, basti pensare al ruolo che può giocare — all'interno di un processo di analisi delle condizioni di lavoro finalizzato ad un'azione di modifica delle stesse — il tecnico della progettazione impiantistica, quello dei tempi e metodi e così via. Non è un caso d'altra parte che, in buona parte in connessione all'interesse per l'organizzazione del lavoro sviluppatosi negli ultimi anni, il movimento operaio si sia posto il problema non solo del rapporto con i tecnici esterni alla fabbrica, ma anche quello del rapporto con i tecnici che prestano la loro opera come lavoratori dipendenti all'interno delle fabbriche. In termini di totale recupero ad una logica sindacale di quelli tra questi ultimi che per la loro collocazione nel processo produttivo possono essere ormai considerati parte integrante della classe operaia; in termini di « alleanza » con quei tecnici che — sino ad oggi meri strumenti della politica dell'azienda anche se con margini di autonomie e di privilegi nelle condizioni di lavoro — possono ritrovare in un diverso rapporto con il movimento sindacale un nuovo ruolo finalizzato allo sviluppo ed al benessere della collettività e non al profitto aziendale.

Fabbrica e società. Infine come ulteriore caratteri-

stica innovativa delle lotte sindacali dell'autunno caldo c'è la consapevolezza della connessione esistente tra la condizione operaia in fabbrica e fuori, da un duplice punto di vista.

Innanzitutto nel senso di una maggiore e più chiara coscienza delle conseguenze negative che l'organizzazione capitalistica del lavoro comporta sulla vita dell'operaio anche all'esterno della fabbrica: in famiglia, nei rapporti con gli altri, sulla salute; in secondo luogo nel senso della « scoperta » della capacità di esportazione che hanno i grossi gruppi industriali dei propri modelli culturali di comportamento e di organizzazione anche nella società esterna. L'uno e l'altro fattore costituiscono però soltanto uno dei punti di vista dai quali può essere esaminato il problema della connessione tra fabbrica e società esterna.

Il secondo punto di vista è quello della capacità di resistenza, di reazione ed a sua volta di influenza sulla fabbrica che hanno le strutture della società « civile ». Il che tradotto in termini sindacali significa la consapevolezza della illusorietà di una posizione che pretendesse di isolare le lotte contrattuali da quelle sociali. Le conquiste ottenute con le lotte contrattuali infatti, se non accompagnate da radicali trasformazioni anche nella società esterna, non solo rischierebbero di perdere la loro carica rinnovatrice, ma finirebbero nella maggior parte dei casi per essere rapidamente vanificate anche come semplici conquiste sindacali.

È ormai chiaro al movimento sindacale insomma che occorre partire dalla fabbrica, ma che non ci si può rinchiusere in essa.

La rapida analisi dei punti qualificanti ed innovativi dell'azione sindacale negli ultimi anni, fatta nelle pagine precedenti, non aveva certo l'obiettivo di dare un panorama esauriente di un tema così vasto e complesso, quanto piuttosto quello più limitato di fornire un punto di riferimento complessivo e trarre delle prime indicazioni, che mi sembrano essere queste.

Tutti i punti indicati traggono la loro origine dal concreto atteggiarsi dell'organizzazione del lavoro e tendono a porre questa ultima come il terreno di elezione della lotta sindacale. Ciò ci consente senz'altro di affermare che abbiamo assistito in questi anni ad un nuovo corso dell'azione sindacale, al superamento — per dirla con Foa — di quella che tradizionalmente era stata considerata la « frontiera politica del sindacato », superamento e nuovo corso che — giova sottolinearlo — sono dovuti non tanto all'emergere di una tematica « nuova » in senso assoluto, quanto piuttosto alla maturazione di una serie di elementi già emersi negli anni precedenti, al loro divenire non solo oggetto di dibattito teorico, ma anche punto di partenza per l'azione sindacale, alla loro diffusione a livello di massa, sia come presa di coscienza della situazione che come patrimonio di lotte e di conquiste.

Certo questa diffusione presenta delle zone d'ombra e dei momenti di riflusso; mi sembra però corretto affermare che essa tende a trasformarsi in una generalizzazione; tendenza che è poi quella che dà realmente un significato ed un valore nuovo ad un dibattito e a delle acquisizioni concettuali che, come ho già detto, costi-

tuivano agli inizi degli anni '60 il patrimonio di ristrette élites dirigenti.

3. La lotta contro l'organizzazione capitalista del lavoro: alcuni aspetti concreti.

Un esempio concreto del valore nuovo, che ha acquistato la lotta contro l'organizzazione capitalista del lavoro a seguito della diffusione a livello di massa delle acquisizioni concettuali e delle esperienze pratiche, di cui si parlava prima, è dato, a mio avviso, dalla maggiore incidenza concreta che le lotte sindacali degli ultimi anni hanno avuto, proprio sul terreno dell'organizzazione del processo produttivo e sul relativo potere imprenditoriale.

Occorre precisare subito, a scanso di equivoci, che l'azione sindacale ha sempre direttamente o indirettamente comportato dei mutamenti nell'organizzazione dei rapporti di produzione; basti pensare alla diversa soluzione del rapporto tra lavoro vivo e lavoro cristallizzato (capitale) che è orientata fortemente dai livelli salariali, o alla incidenza delle rivendicazioni riguardanti l'orario di lavoro, sul flusso del processo produttivo, i turni ecc. D'altra parte è ormai abbastanza unanimemente riconosciuto che la dinamica accentuata delle forze produttive all'interno del sistema capitalistico di produzione, e quindi i mutamenti nell'organizzazione di lavoro, non sono dovuti — soprattutto in una fase di capitalismo maturo — alla concorrenza tra le imprese; quanto piuttosto ad una necessità di risposta del capitale ai livelli più avanzati di coscienza e di combattività della

classe operaia, per meglio controllarla e mantenerla in uno stato di integrazione-subordinazione.

Fatta questa precisazione credo si possa dire che l'aumento dei salari o la riduzione dell'orario di lavoro — rivendicazioni « tradizionali » — non si pongono come obiettivo quello di arrivare ad una modifica della organizzazione del lavoro. Esse lasciano che questa modifica scaturisca da una diversa combinazione dei fattori produttivi o da un diverso uso della forza lavoro attuato unilateralmente dal capitalista. Le rivendicazioni più attuali invece (cottimi, organici, ritmi, ricomposizione delle mansioni, ambiente di lavoro), hanno direttamente come obiettivo il controllo della articolazione concreta del processo produttivo e la sua sottrazione alla unilaterale determinazione padronale.

Cercherò quindi ora di esaminare i principali filoni di azione sindacale per una modifica della organizzazione del lavoro, analizzandone quelli che mi sembrano essere i temi più significativi: le forme di lotta; l'ambiente di lavoro; qualifiche, professionalità e divisione del lavoro.

a) *Le forme di lotta.* Riflettiamo per un attimo sul significato di una metodologia di indagine quale quella che abbiamo esaminato precedentemente nel caso della Zoppas, o sulla prassi — ormai anch'essa consolidata — di costruzione delle piattaforme rivendicative attraverso una prolungata e capillare consultazione di massa, determinante nella definizione dei contenuti; credo che ci si renda immediatamente conto dell'enorme valore di rottura che queste esperienze hanno nei confronti di uno schema di rigida divisione tra lavoro direttivo e lavoro esecutivo, caratteristica organizzazione aziendale.

Ora — al di là degli effetti che questa rottura ha avuto sul tradizionale assetto delle strutture sindacali — è evidente anche che essa comporta un incremento della capacità di contestazione operaia, all'interno delle fabbriche, della divisione gerarchica del lavoro. La crisi dei capi a medio livello e, più in generale, la crisi delle autorità e la demistificazione del ruolo dei tecnici sono certamente anche conseguenze di questa nuova situazione.

Ma se da questo terreno ci spostiamo a quello delle forme di lotta, in senso più stretto, il discorso si fa ancora più ampio.

Gli anni che vanno dal '68 ad oggi non hanno visto soltanto un moltiplicarsi delle forme di sciopero nel senso di una maggiore articolazione (scioperi brevi e ripetuti, a scacchiera, a cartellino) ma anche l'emergere di forme di lotte diverse (il calo del rendimento, l'autoriduzione dei tempi, il salto dei pezzi alla catena...).

Soprattutto queste ultime esperienze hanno evidentemente una valenza diversa rispetto alle tradizionali forme di lotta.

Esse non costituiscono più soltanto uno strumento di pressione per piegare la resistenza padronale ma anche — e forse soprattutto — « una pratica diretta dell'obiettivo »; una sorta cioè di autodeterminazione operaia delle condizioni di lavoro, attraverso una azione diretta ed immediata sui ritmi e sull'organizzazione che tende a realizzare concretamente e subito, anche se ripeto temporaneamente, alcuni almeno degli obiettivi individuati.

« Io non lotto solamente per chiedere certe cose, ma

nella lotta quelle cose comincio a prendermele, ed utilizzo il momento dello scontro come momento di realizzazione del risultato » (Giovannini, in « Quaderni di Rassegna sindacale »).

Anche qui occorre fare due osservazioni:

— si tratta di forme di lotta da lungo tempo conosciute nel movimento, ma che acquistano un significato diverso nel momento in cui cambiano di segno e di dimensione; il che è avvenuto negli ultimi anni ad opera soprattutto delle nuove leve operaie;

— si tratta di forme di lotta che — contrariamente a quanto si potrebbe supporre — richiedono una notevole capacità di direzione.

« Raramente accusa è stata più infondata che quella di spontaneismo rivolta a queste esperienze. Esse al contrario esigono che l'organizzazione sia non più all'esterno, ma si articoli capillarmente dentro la fabbrica, richiedendo contemporaneamente il massimo di partecipazione collettiva ed individuale » (Marcenaro, in « Quaderni di Rassegna sindacale »).

b) *L'ambiente di lavoro*. Il secondo filone particolarmente sviluppatosi in questi anni per quanto riguarda l'incidenza dell'azione sindacale sulla organizzazione del lavoro è quello delle lotte operaie sull'ambiente ed a difesa della salute.

In una dispensa del 1969, curata dalla FIOM-CGIL di Torino, si definisce l'ambiente di lavoro come « l'insieme delle condizioni di produzione, nelle quali la forza lavoro ed il capitale si trasformano in merce e profitto » e si sottolinea che il centro dell'attenzione del sindacato è

rivolto « alla capacità (dell'ambiente) di danneggiare la salute di chi lavora ».

Ciò premesso si individuano quattro gruppi di fattori nocivi.

Il primo gruppo comprende i fattori presenti anche al di fuori dell'ambiente di lavoro (luce, rumore, temperatura, umidità...) che divengono nocivi nella misura in cui la loro intensità si discosta « da quella fascia di valori ottimali nella quale l'uomo trova la sua condizione di benessere ».

Il secondo comprende i fattori caratteristici dell'ambiente di lavoro (polveri, vapori, fumi, gas) che presentano, nella industria moderna, una tendenza all'aumento della nocività sia da un punto di vista quantitativo che di incidenza « qualitativa ».

Il terzo gruppo di fattori nocivi è costituito dalla fatica, sia fisica che mentale, allorquando essa eccede i limiti fisiologici.

Il quarto gruppo comprende infine i fattori nocivi nati con l'organizzazione scientifica del lavoro: monotonia, ritmi, ansia, saturazione, posizioni disagiati...

Su questa base viene proposto un sistema di controllo conoscitivo della nocività basato:

— su due registri a livello aziendale. Il registro dei dati ambientali che, facendo riferimento ai gruppi di fattori nocivi individuati, riporta, settore per settore, la situazione ambientale della fabbrica; quello dei dati biostatistici che riporta, sempre settore per settore, tutti i dati relativi allo stato di salute dei lavoratori;

— su due libretti che ripetono a livello individuale i dati contenuti nei registri. Il libretto di rischio che con-

tiene una storia del rischio al quale è stato ed è sottoposto il lavoratore nel corso della sua attività; il libretto sanitario che, in connessione con quello di rischio, registra i disturbi e le malattie del singolo lavoratore.

Questo sistema di controllo conoscitivo è basato sui criteri della non delega e della validazione consensuale; sulla convinzione cioè che la partecipazione diretta del gruppo operaio omogeneo è un elemento essenziale per un'organizzazione sistematica e scientifica di una visione autonoma dei lavoratori e delle loro condizioni; d'altra parte esso è finalizzato, attraverso la lotta, « alla soluzione dei problemi di nocività ambientale modificando i modi di produzione stessi a cominciare dall'organizzazione del lavoro e dalla tecnologia produttiva »... « per un ambiente di lavoro nel quale non solo sia assente ogni fattore nocivo, ma siano anche soddisfatte le esigenze dell'uomo ».

È partendo da questi presupposti che sono state condotte la maggior parte delle ormai numerosissime indagini operaie sull'ambiente di lavoro; è sempre sulla base di questi presupposti che il tema dell'ambiente — soprattutto a partire dal '70 — è diventato uno dei temi principali della contrattazione aziendale, come risulta, tra l'altro dalla tabella che segue.

Dai dati in essa contenuti, mentre si riconferma la tendenza ad una pratica eliminazione delle indennità di rischio come contenuto degli accordi, si può evidenziare l'esistenza di due possibili sbocchi alle lotte sull'ambiente di lavoro:

— sbocchi di carattere « istituzionale » quali la rego-

ANALISI DI 277 ACCORDI AZIENDALI STIPULATI NEL BIENNIO 1970-1971 E RIGUARDANTI
LA CONTRATTAZIONE DELLE CONDIZIONI AMBIENTALI DI LAVORO (su un campione di 1.800 accordi).

Settore ind. esaminato	Strumenti e metodi di controllo e verifica del rapporto ambiente di lavoro - malattia										Strumenti di protezione individuale		Indennizzo della nocività	Modalità di esecuzione delle visite mediche periodiche	Modifiche degli impianti	Determinazione di nuovi MAC Aziendali
	Regolamentazione del diritto di indagine	Delegati a enti e Istituzioni	Istituz. di Commissioni Operale per indagini	Istituz. di Commissioni Paritetiche	Registro dati ambientali	Registro dati Biostatici	Libretto individuale di rischio	Libretto sanitario personale	Riconoscimento del gruppo omogeneo e del principio della validazione consensuale	Diminuzione ritmi e introduzione pause	Con aumento organici e/o con riduzione intensità lavoro	Senza aumento organici				
Metallurgici (128)	74	65	8	34	21	10	15	22	18	6	1	11	2	41	57	4
Tessili (82)	67	60	5	12	18	4	14	6	48	1	—	—	—	9	43	4
Alimentaristi (28)	8	7	2	3	1	4	1	5	3	5	—	4	—	3	15	—
Chimici (14)	7	6	3	3	5	4	4	4	7	1	—	—	2	3	4	1
Edili (21)	14	10	2	8	3	3	1	5	4	1	—	1	—	5	8	2
Altri (4)	1	1	—	1	1	1	1	1	3	1	—	—	—	—	2	—
Totali (277)	171	149	20	60	49	26	36	43	83	15	1	16	4	61	129	11

(Elaborazione INCA - Sezione prevenzione infortuni - Centro documentazione)

lamentazione del diritto di indagine, l'istituzione di commissioni operaie e paritetiche, l'acquisizione dei registri e dei libretti ambientali;

— sbocchi di carattere empirico e più direttamente incidente sull'organizzazione e la tecnologia del processo produttivo. In questo campo meritano soprattutto di essere sottolineati i numerosissimi accordi il cui risultato è stato quello di prevedere delle modifiche degli impianti (oltre il 46% degli accordi nella tabella).

Se questi ultimi risultati danno concretamente la misura di modifiche dell'organizzazione del lavoro, modifiche al limite « toccabili con mano », non meno importante da questo punto di vista mi sembrano quelli che abbiamo chiamato sbocchi di carattere istituzionale, per la loro capacità potenziale di modificare i rapporti di potere all'interno della fabbrica tra padrone e lavoratori organizzati.

Certo si tratta di risultati ad effetto differito nel tempo, carichi di una maggiore ambiguità, ed esposti al rischio di un « recupero » padronale; la loro incidenza si misura soprattutto in termini di capacità di gestione da parte dei lavoratori, ma è proprio questo aspetto dinamico che li carica di una maggiore « potenzialità di rottura », ne fa strumenti di una possibile crescita di coscienza e di autonomia della classe operaia.

c) *Qualifiche e professionalità.* La revisione delle linee di tendenza dell'azione sindacale sul problema delle qualifiche e della professionalità è stato il terzo filone fondamentale dell'attacco all'organizzazione capitalistica del lavoro nel corso degli ultimi anni.

La struttura del sistema di qualifiche che, ancora alla

fine degli anni '60, è presente nei contratti delle categorie della industria, ripete sostanzialmente la logica adottata nell'immediato secondo dopoguerra con gli accordi interconfederali del '45-'46. Classificazioni distinte per operai ed impiegati, articolazione per ognuna delle due classificazioni in qualifiche, definizione di capacità professionali ancorate alla figura dell'operaio di mestiere, tipica espressione di una realtà tecnologico-produttiva industrialmente arretrata, qual'era quella che l'Italia ereditava dal ventennio fascista.

Il mutare delle situazioni organizzative, come abbiamo visto, comportò un'autocritica del sindacato per la scarsa attenzione dedicata a queste trasformazioni, esso non comportò però un mutamento anche della politica sindacale in tema di qualifiche. Probabilmente prevalse nel sindacato una non corretta interpretazione delle conseguenze, che il « progresso tecnico » ha sulla qualificazione del singolo lavoratore, collegata del resto alla concezione dell'uso capitalistico (e quindi sfruttatore) di un « progresso tecnico » di per sé neutro quando non positivo. Occorreva quindi lottare per la difesa di una professionalità (di un mestiere) che veniva distrutto non dal progresso tecnico in sé, ma dall'uso che il capitale ne faceva; strumento di difesa era soprattutto lo sventagliamento delle qualifiche; esse infatti non erano più in grado di rappresentare le differenziazioni di professione derivanti dalle trasformazioni della tecnologia: di qui lo sdoppiamento dell'OC (1963), quello dell'OS (1966), della 1ª impiegati e così via.

La difesa della professionalità infine è anche la logica che ispira la critica della CGIL alla introduzione della

job evaluation, fondata come è noto sulla valutazione del posto di lavoro e non del lavoratore.

Sono alcune lotte aziendali del '68, con la loro rivendicazione caratteristica di passaggi di categorie in massa (soprattutto da OC ad OQ), che segnano la crisi di questa impostazione.

L'affermarsi come chiave di volta della produzione e come leader all'interno del movimento sindacale della fascia degli operai comuni (e sotto certi aspetti lo stesso discorso potrebbe essere ripetuto per consistenti strati di impiegati e tecnici) determina tra l'altro:

- la pratica degli aumenti uguali per tutti, generalizzatasi con i rinnovi contrattuali del '69;
- il conseguente restringimento della scala parametrica;
- l'eliminazione delle categorie più basse.

Sono tutti fattori che, certamente verificatisi sotto la spinta della base, impongono al sindacato una riflessione autocritica sulle linee sino ad allora seguite ed in un certo senso una inversione di tendenza.

Non è però facile individuare oggi una politica sindacale sul tema delle qualifiche e della professionalità; meglio, è difficile trovare all'interno del movimento sindacale una definizione della cosiddetta « nuova professionalità », e quindi anche, ed a maggior ragione, una ipotesi alternativa in termini di sistema di classificazione, ed una ipotesi alternativa compiuta in termini di organizzazione del lavoro. Ritengo in definitiva un fenomeno positivo queste carenze di alternative razionali e sistematizzate, ma il perché lo spiegherò meglio dopo aver visto da un lato quali sono « i punti fermi » del sin-

dacato su questi temi; dall'altro dopo aver indicato, tra le diverse linee presenti all'interno del movimento, qual'è quella che ha prevalso (almeno in parte), quali sono gli obiettivi che si prefigge di realizzare e con quali strumenti.

La crisi del concetto di professionalità (collegato alla crisi del concetto di professione) è ormai evidente. Su questo tema — come osserva giustamente Lettieri — si è assistito negli ultimi anni ad una inversione delle parti: « il sindacato (che prima tendeva alla difesa della professionalità) è piuttosto restio ad accettare criteri troppo rigidi e ad imbarcarsi in definizioni »; al contrario « il padronato, che in passato tendeva a ridurre o vanificare il criterio delle professionalità, per centrare gli accordi aziendali sull'analisi e valutazione delle mansioni,... in questa fase sembra voler porre a fondamento degli accordi la professionalità ».

Ma perché questo capovolgimento di posizioni? La cosa riesce abbastanza chiara se si riflette su due fattori:

— innanzitutto il mutato rapporto di forze tra sindacato ed imprenditori nell'attuale situazione; proprio nel momento in cui la crescente integrazione delle diverse fasi del processo produttivo impone una illimitata elasticità nell'uso della forza lavoro e quindi nella disponibilità della manodopera, si verifica una radicale crisi del consenso;

— in secondo luogo la coscienza operaia della « soggettività » e quindi della modificabilità del dato organizzativo e tecnologico, coscienza che determina quindi non più un generico rifiuto, spesso di carattere indivi-

duale, ma un'azione organizzata e collettiva per un cambiamento radicale.

Di fronte ad una situazione del genere la parte più avveduta del mondo imprenditoriale, se da un lato è costretta a riconoscere la correttezza delle rivendicazioni operaie, dall'altro però ed in concreto cerca di dare di queste rivendicazioni la interpretazione meno dirompente rispetto alla situazione organizzativa, e che più facilmente le consenta un recupero degli strumenti di controllo e di gestione tradizionali.

Questo è — al di là delle fumisterie a volte « ingenuie » — il significato reale della insistenza padronale sul recupero di un concetto di professionalità che comunque mostra presto la corda.

Innanzitutto esso è molte volte soltanto un orpello che copre male una realtà che tende a restare quella della job evaluation. È il caso, per fare un esempio, degli accordi basati sul concetto di autonomia e discrezionalità nel lavoro, dimenticando che questi ultimi sono attributi del posto di lavoro e non del lavoratore. Il problema della professionalità insomma viene ridotto ad una statica analisi dell'autonomia che oggi la organizzazione del lavoro lascia al lavoratore, escludendo la ricerca e tutela della capacità di autodecisione e di autonomia che il lavoratore stesso ha o sa crearsi indipendentemente dal lavoro assegnatogli.

In un secondo luogo, l'ottica padronale non è molto diversa anche nei casi in cui un approccio dinamico al problema è previsto ed — in un certo senso — garantito attraverso strumenti quali la formazione, la ricomposizione delle mansioni ecc... Questi strumenti infatti

nella interpretazione che ne danno gli imprenditori — tendono non a cambiare il lavoro, ma il lavoratore. L'organizzazione resta in sostanza quella che è, ma si dà la possibilità ai singoli lavoratori di recuperare una « propria professionalità individuale » e quindi anche di avere garanzie per una certa mobilità verticale (controllata ovviamente dall'azienda); con tutte le probabili conseguenze in termini di individualismo, di concorrenzialità, di carrierismo che è facile immaginare. In definitiva con il (possibile) recupero di un assenso dei lavoratori ad una concezione atomizzata e gerarchizzata della organizzazione del lavoro; che è poi la « ideologia » che le lotte operaie degli ultimi anni hanno fatto saltare.

Se questa è la impostazione — abbastanza chiara — del padronato, qual'è la posizione delle organizzazioni sindacali?

Credo che oggi il sindacato sappia abbastanza bene che cosa la nuova professionalità non è e non deve essere; ma non sappia invece che cosa la « nuova professionalità » è o deve essere, ammesso che sia corretto usare un termine, che inevitabilmente evoca vecchi schemi, per definire cose nuove.

Piú in particolare la « nuova professionalità »:

— non può e non deve essere collegata, né da un punto di vista formale né da un punto di vista sostanziale, con la logica della job evaluation;

— non può essere collegata con la vecchia logica del mestiere — intesa come complesso di conoscenze e di esperienze « specialistiche » — per la mancanza, anche se tendenziale, di situazioni organizzative caratterizzate da questo tipo di realtà;

— non può e non deve fondarsi su una visione del lavoratore come un atomo che ha una propria professionalità individuale, stante la stretta interdipendenza delle funzioni (e dei lavoratori) all'interno di una organizzazione moderna e quindi, in linea di massima, la irrilevanza del lavoratore singolo rispetto al lavoratore collettivo.

Di fronte a queste negazioni stanno due possibili affermazioni:

— la nuova professionalità è definibile in termini di polivalenza, maggiore capacità tecnica, conoscenza completa del ciclo, capacità di intervento e di controllo in ogni sua fase;

— la nuova professionalità è riferibile al gruppo più che al singolo lavoratore; la capacità di lavoro del singolo infatti non è da un punto di vista tecnico organizzativo — né deve mai essere da un punto di vista politico — astraiibile da quella del gruppo omogeneo di riferimento.

Ora occorre immediatamente sottolineare che queste due indicazioni non rappresentano di per sé degli elementi dirompenti. Esse da un punto di vista teorico sono già stati da lungo tempo scoperte ed elaborate dal capitale (si pensi, per fare solo un esempio, alla valorizzazione del lavoro di gruppo e del gruppo di lavoro da parte della « scienza » della organizzazione), da un punto di vista pratico sono spesso funzionali allo sviluppo del sistema capitalistico e ad una moderna tecnologia produttiva (p. es. la polivalenza).

Detto questo mi sembra però altrettanto necessario fare due osservazioni:

— queste indicazioni circa il concetto di nuova professionalità, possono avere anche un grosso valore di rottura in relazione a determinate circostanze (p. es. rispetto ad una situazione in cui fosse ancora applicata la job evaluation). In sostanza anche la definizione di una « nuova professionalità » è un compromesso, valutabile non in assoluto ma in relazione ai rapporti di forza esistenti in specifiche situazioni; l'importante non è tanto, o solo, il concreto risultato raggiunto, ma la linea di tendenza verso la quale esso si muove e le strade che esso apre per ulteriori passi avanti;

— in questo senso mi sembra che le due indicazioni circa il concetto di « una nuova professionalità » contengono due grosse potenzialità.

La prima consistente nella « richiesta di un processo di professionalizzazione intesa come possibilità concreta per tutti di realizzazione delle proprie capacità potenziali, *in connessione con il controllo, la critica e la modifica dell'organizzazione del lavoro* » (Lettieri); la seconda che vede in « quello stesso gruppo operaio — che la sociologia borghese individua come base per un'organizzazione sistematica del consenso — la cellula concreta per un'organizzazione sistematica di una visione autonoma dei lavoratori delle loro condizioni, e della necessità di cambiare con la lotta queste condizioni per soddisfare le loro esigenze » (Garavini, Marri e altri).

Certo si tratta di indicazioni non tecniche ma politiche, e come tali di non agevole precisazione nel loro concreto significato e nelle loro applicazioni.

D'altra parte non credo sia possibile né politica-

mente realistico, richiedere al sindacato l'elaborazione di un modello di « nuova professionalità ». E non tanto per la facile, anche se vera, risposta che esso andrebbe semmai elaborato con i lavoratori nelle diverse situazioni concrete; quanto perché non può esistere in una realtà capitalistica — e per un sindacato di classe — un modello compiuto di professionalità alternativa; potranno al più esistere delle tendenziali linee strategiche i cui contorni andranno poi definendosi faticosamente nella prassi e nella lotta quotidiana contro l'organizzazione capitalistica del lavoro.

Le cose sin qui dette, mi consentono di chiarire, anche se rapidamente, la posizione del sindacato sul tema *della classificazione del lavoro*. Anche qui si è ormai abbastanza d'accordo all'interno delle organizzazioni sindacali — come del resto per la professionalità — nel ritenere che la proposta di un modello « alternativo » di classificazione non può essere l'obiettivo del movimento operaio.

« La lotta sindacale sulle qualifiche — scrive Foa — ha per scopo la ricomposizione dell'unità di classe sempre aggredita dal capitale, è (quindi) chiaro che non vi sono soluzioni univoche o razionali del problema della classificazione del lavoro.

Vi sono al contrario delle soluzioni transitorie che rappresentano degli strumenti di difesa; dei compromessi tanto più accettabili quanto più consentono l'apertura di nuovi spazi di lotta.

E le linee di compromesso sulle quali si orientano i sindacati in tema di classificazione del lavoro sono appunto la eliminazione delle categorie più basse, la con-

seguente diminuzione del numero complessivo delle categorie, l'intreccio tra categorie operaie ed impiegate. Obiettivi di questo compromesso sono da un lato quello di adeguare il sistema di classificazione alla realtà dell'organizzazione aziendale attuale; dall'altro quello di instaurare un sistema dinamico che consenta ai lavoratori una mobilità verticale all'interno dello schema, in connessione a concrete modifiche dell'organizzazione del lavoro.

Arriviamo così ad un altro cavallo di battaglia del sindacato: il collegamento tra le qualifiche e l'organizzazione, intesa in questo caso come contenuto della prestazione e divisione del lavoro. Credo si possa senz'altro affermare che è ormai prevalente all'interno delle organizzazioni sindacali, una linea che rifiuta l'identificazione della lotta per le qualifiche con una lotta per delle caselle salariali — rifiuta cioè la « monetizzazione » del passaggio di categoria — per collegare invece l'intervento sulle qualifiche, e più in generale sul sistema di classificazione, ad un intervento sulla organizzazione del lavoro; sia nel senso che il passaggio di qualifica può essere uno degli elementi che forzano l'imprenditore ad una modifica della divisione del lavoro (in base ovviamente a calcoli di convenienza economica); sia e soprattutto nel senso che ad una categoria più elevata debba corrispondere un contenuto della prestazione diverso.

Anche qui in una visione del problema che non sia individualistica, ma che tenda alla ristrutturazione della organizzazione sulla base delle esigenze del collettivo operaio omogeneo.

Credo poi fosse questo il significato di fondo delle lotte operaie per il passaggio di qualifica in massa dal livello di OC a quello di OQ, e in alcuni casi delle lotte dei tecnici e degli impiegati per il passaggio in massa dalla 3^a alla 2^a categoria; obiettivi puramente salariali, infatti, avrebbero trovato senz'altro formulazioni diverse.

Credo d'altra parte sia questo anche l'indirizzo di una serie di accordi aziendali che sempre più frequentemente nel '71 e nel '72 hanno affrontato contemporaneamente il tema delle qualifiche, e del controllo sul contenuto della prestazione e sulla divisione del lavoro.

Olivetti, Fiat, Zanussi, Nuovo Pignone, Italsider (e poi tutta la siderurgia pubblica), Alfa Romeo, e poi la SIP, la RAI sono alcune soltanto tra le più note aziende che, ad esempio, hanno stipulato accordi sull'arricchimento del lavoro e la ricomposizione delle mansioni; anche se in alcuni casi si tratta più di linee programmatiche che non di concreti impegni.

Da questa analisi della attuale posizione del sindacato sui temi della professionalità, del sistema di classificazione e della divisione del lavoro, mi sembra che emerga con chiarezza quella che è la linea complessiva che oggi caratterizza i settori più avanzati del movimento sindacale.

Una linea che ha trovato un suo momento di sintesi e di generalizzazione con la rivendicazione dell'inquadramento unico — uno dei punti focali della piattaforma per i rinnovi contrattuali del '72 — particolarmente nella categoria dei metalmeccanici.

Gli obiettivi di questa rivendicazione — e quindi di questa linea — sono essenzialmente due:

— il primo — di carattere « statico » — consistente nell'eliminazione delle differenze tra lavoratori che non trovano una loro reale giustificazione nell'attuale assetto dell'organizzazione del lavoro. Un obiettivo di adeguamento quindi, o se si vuole, di razionalizzazione del sistema di classificazione per adeguarlo al concreto sviluppo della tecnologia e dell'organizzazione;

— il secondo — di carattere dinamico — che mira a « suscitare, partendo dalla realtà dell'organizzazione del lavoro esistente, delle spinte che tendano a modificarla con l'intento di portare i lavoratori a conoscere ed a controllare i processi produttivi, determinando essi stessi la loro qualificazione professionale ». Strumenti per questo secondo obiettivo, che unisce il concetto di professionalizzazione all'esigenza di una modifica della struttura, sono il diritto allo studio ed alla formazione, la rotazione e la ricomposizione delle mansioni, l'arricchimento verticale del lavoro.

SINTESI E CONCLUSIONI

Abbiamo visto come dal '68 in poi si sia andata affermando all'interno del sindacato una nuova linea di azione tendente ad aggredire più direttamente l'organizzazione e la divisione capitalistica del lavoro.

Precedentemente l'atteggiamento dei sindacati nei confronti delle innovazioni tecnologiche ed organizzative era stato in linea di massima caratterizzato dalla concessione di una patente di razionalità e di neutralità, quando non addirittura di progressismo; questa patente

viene ora ritirata, e nel momento stesso in cui si evidenzia il collegamento tra l'attuale organizzazione del lavoro e la natura capitalistica del modo di produzione, si riconosce la « soggettività » delle scelte tecnologiche ed organizzative che il capitalismo compie e la possibilità « politica » di imporre con la lotta delle scelte diverse.

Non è piú soltanto una lotta contro « l'uso capitalistico » delle tecnologie e contro le conseguenze « negative » di alcune scelte organizzative; è molto spesso la coscienza che la stessa tecnologia reca in sé l'impronta del sistema che l'ha generata, e che non basta lottare contro le conseguenze negative della divisione del lavoro, ma che occorre partire a monte, dalle cause.

Abbiamo visto ancora come questa coscienza, che va sempre piú diffondendosi, si sia concretizzata in una serie di lotte articolate che per le loro modalità e per i loro contenuti innovativi hanno comportato delle concrete modifiche sia dell'organizzazione del lavoro esistente, che del potere organizzativo del padrone.

Il nuovo modo di fare l'automobile non è piú soltanto uno slogan, ma è l'espressione simbolica di una reale volontà operaia di imporre con la lotta una alternativa, sia pure tendenziale, all'organizzazione capitalistica del lavoro.

Abbiamo visto come alcuni degli strumenti che il movimento sindacale ha individuato oggi per costruire giorno per giorno questa alternativa sono da un lato quelli della formazione professionale e del diritto allo studio estesi a tutti i lavoratori, dall'altro quelli della rotazione, ricomposizione ed arricchimento delle mansioni, in vista della costruzione di una « nuova professionalità ».

In particolare questi ultimi strumenti sono in definitiva quelle stesse tecniche di nuovo job design (rotation, enlargement, enrichment) che nella prima parte di questo lavoro abbiamo visto essere « l'ultimo grido » della scienza organizzativa made in U.S.A. per affrontare i problemi posti dall'attuale organizzazione del processo produttivo.

Possiamo quindi trarre delle prime conclusioni di carattere comparativo. Sempre nella prima parte di questo saggio, nelle righe finali, sostenevo che in un contesto quale quello italiano « ed in presenza di diversi rapporti di forza e di un diverso orientamento politico del movimento operaio (rispetto a quello statunitense), mi sembra possibile dare un giudizio non del tutto negativo delle tecniche di ricomposizione delle mansioni ».

Le cose dette in questa seconda parte del saggio credo che legittimino questa valutazione.

Il movimento sindacale italiano arriva al nuovo job design in una situazione completamente diversa da quello americano.

Innanzitutto perché, salvo casi eccezionali, sono i sindacati in Italia ad aver assunto l'iniziativa su questi temi; in secondo luogo, e forse soprattutto, perché questa iniziativa non è il frutto di una scelta estemporanea ed occasionale, ma di un ventennale dibattito politico interno al movimento che ha caratterizzato la progressiva maturazione del sindacato in Italia.

Mentre, insomma, negli Stati Uniti gli esperimenti di ricomposizione delle mansioni — proprio in conseguenza delle iniziative e gestione unilaterale da parte dei capi-

talisti — vengono valutati alla stregua di un normale investimento e quindi attuati o completati soltanto se considerati fonte di profitto; in Italia gli stessi esperimenti costituiscono uno dei temi che il sindacato ha consapevolmente scelto di imporre al padrone come terreno di scontro e di lotta.

La diversità delle situazioni di avvio dà allo stesso fenomeno sbocchi completamente diversi sia per quanto riguarda i risultati immediati che le prospettive future:

— insignificanti i primi e negative le seconde per la classe operaia americana;

— spesso positivi i primi ed ambigue, ma non aprioristicamente negative, le seconde, per la classe operaia italiana.

Due anni fa circa tentando di valutare i risultati ed i possibili sbocchi di questi esperimenti in Italia (vedi « Critica Sociologica », n. 18, estate '71):

— rilevavo « la scarsità dei risultati sino ad allora raggiunti, ma annotavo anche l'impegno crescente dei sindacati sul tema e l'emergere di una tendenza alla diffusione ed alla generalizzazione di questo impegno;

— sottolineavo la possibilità di aprire, anche per questa strada, ulteriori contraddizioni nel sistema di gestione capitalistico della produzione.

Concludendo affermavo che « la forza e la coscienza di classe del movimento sindacale italiano lasciano sperare che sia possibile (attraverso questi strumenti):

— ottenere dei risultati immediati e comunque positivi (controllo dell'ambiente, ritmi meno intensi, in alcuni casi un cambiamento della divisione del lavoro in direzione di una maggiore professionalità);

- valutare i limiti di queste conquiste ma anche riconoscere il significato politico dell'incidenza che si è stati capaci di realizzare sul potere organizzativo dell'imprenditore;

- utilizzare queste conquiste per un aumento delle proprie capacità di controllo del processo produttivo;

- ottenere così una crescita della consapevolezza delle proprie possibilità come classe e delle proprie capacità come lavoratori e quindi una diminuzione almeno dell'alienazione soggettiva.

Questi risultati possono costituire i presupposti, le tappe intermedie per il raggiungimento di obiettivi più avanzati ».

Se andiamo a riesaminare a due anni di distanza queste affermazioni vediamo che:

- risulta confermato l'impegno del sindacato su questo tema — sia in termini di diffusione che di generalizzazione — come è dimostrato e dai numerosissimi ed importanti accordi aziendali che sono stati stipulati sulla ricomposizione delle mansioni e sulla professionalità, e dall'assunzione di questi temi nelle piattaforme contrattuali nazionali del 1972 (vedi inquadramento unico);

- ricomposizione delle mansioni e « nuova professionalità » anche laddove hanno costituito oggetto di concrete applicazioni non si sono mai risolte, complessivamente, in una maggiore integrazione dei lavoratori nella logica dell'azienda; esse piuttosto hanno determinato l'acuirsi delle contraddizioni della organizzazione capitalistica del lavoro, anche per la vigile critica che il

movimento è stato in grado di esercitare su queste esperienze;

— anche attraverso questi strumenti, la coscienza della propria capacità di incidere in maniera immediata sull'organizzazione capitalistica del lavoro — nell'ambito della quale si è riconosciuta la prevalenza del dato « politico » su quello tecnico — è certamente cresciuta.

In questo quadro, globalmente positivo, questi due anni hanno anche riconfermato i limiti di queste esperienze; si tratta di limiti intrinseci alle esperienze stesse (riguardanti cioè la loro concreta portata innovativa e la loro gestione) ed estrinseci (riguardanti cioè il rapporto tra questi esperimenti, e più in generale tra tutta la linea sindacale attuale, e la loro proiezione politica complessiva).

Per quanto riguarda i primi ritengo necessario fare due osservazioni. Innanzitutto è stato notevolmente ridimensionato il valore e la portata che troppo frettolosamente alcuni avevano attribuito a queste tecniche. Perché esse abbiano un significato innovativo e non mistificante, non solo debbono essere correttamente considerate dei semplici strumenti, degli obiettivi intermedi verso tappe più lontane, ma debbono anche essere inserite in una strategia più ampia che punti contemporaneamente al controllo dell'ambiente, dei ritmi, all'abolizione del cottimo e così via.

In secondo luogo sono stati spesso riconfermati i pericoli insiti nell'applicazione concreta di questi strumenti. Non di rado si è corso il rischio di trasformare la gestione degli accordi sull'inquadramento e sulla professionalità in una sorta d'impegno degli organismi diri-

genti del sindacato a cogestire unitamente alla Direzione i passaggi di qualifica dei lavoratori; in un'ottica che nel migliore dei casi — quando cioè non significava addirittura la valutazione dei lavoratori da parte del sindacato — ritornava ad essere niente altro che una rivendicazione di carattere retributivo perdendo qualsiasi aggancio con l'obiettivo di una trasformazione reale dell'organizzazione e divisione del lavoro.

Un maggiore approfondimento del dibattito politico con i lavoratori su questi temi — come più in generale su tutto il problema del controllo della organizzazione del lavoro — sembra essere la strada da percorrere per affrontare questi rischi.

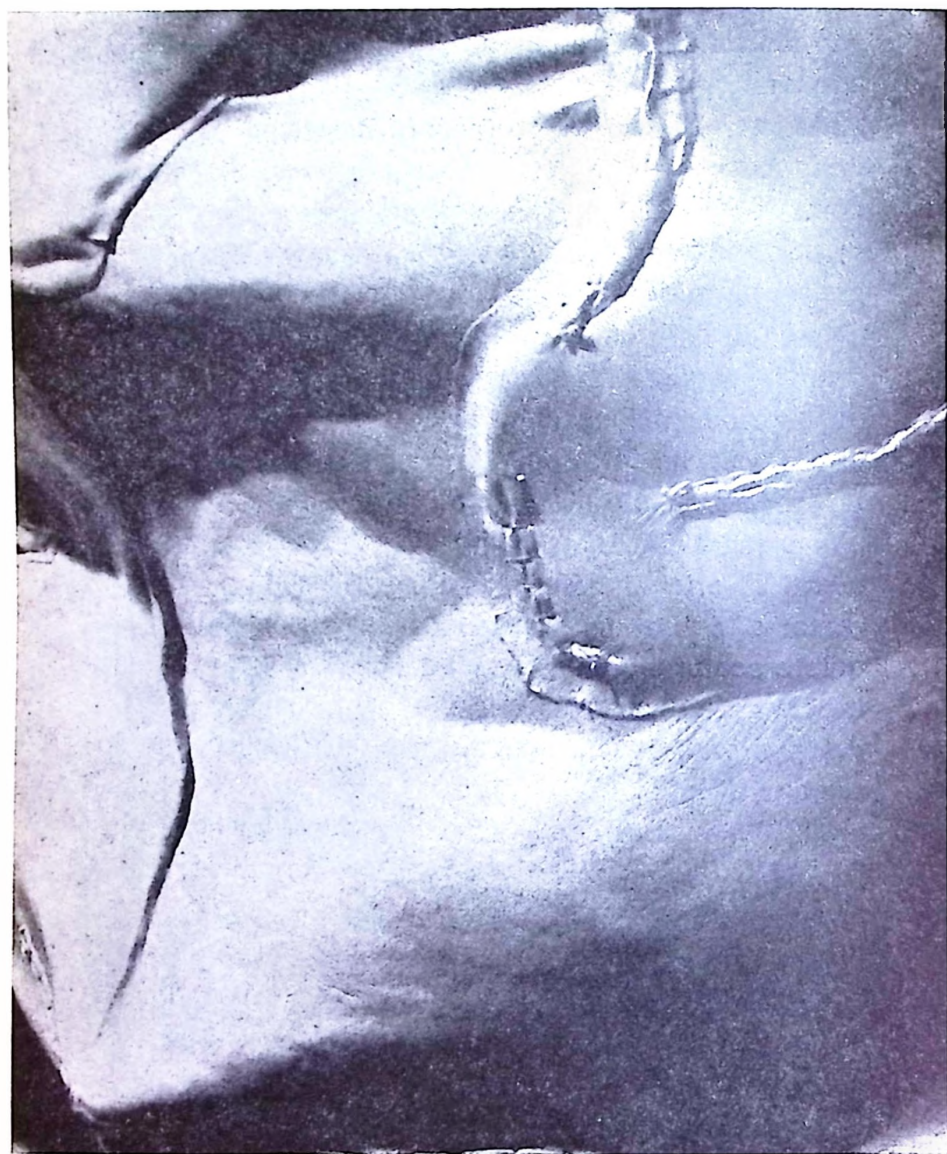
D'altra parte i pericoli e le ambiguità caratteristici di questo tipo di rivendicazioni, si vanno senz'altro accentuando. Pesano molto, nell'attuale situazione, quelli che abbiamo chiamato limiti estrinseci di queste lotte; i limiti cioè derivanti dal rapporto tra queste ultime, la loro implicita proiezione politica, e la carenza di una strategia complessiva che, partendo da questa realtà, la generalizzi, diffondendola anche nei settori meno avanzati, e la esporti a livello dell'intera società.

L'allontanamento dalla fabbrica dei partiti politici della sinistra e contemporaneamente, il permanere di una distinzione spesso artificiosa tra ruolo e funzione del sindacato e dei partiti, hanno comportato che le esperienze che il movimento operaio ha vissuto a livello sindacale, spesso non si sono trasferite anche a livello dei partiti. Di qui l'emergere di una divaricazione tra la strategia di alcuni settori più avanzati del movimento sindacale — che si andava plasmando nelle lotte giorno

per giorno anche con un notevole rimescolamento delle posizioni tradizionali —, e la strategia dei partiti della sinistra — frutto di una lunga riflessione politica — nella quale quelle lotte operaie si sono inserite più come elementi di pressione da utilizzare che come punti di partenza per una autocritica o comunque per un ripensamento.

Per tornare allora al nostro tema, se, in questo quadro, il disegno strategico dei partiti della sinistra richiede un ridimensionamento della carica politica e di rottura di alcune lotte operaie contro l'organizzazione del lavoro; se questo disegno si è imposto anche ai settori più avanzati del movimento sindacale che vivono momenti di crisi o comunque di sbandamento e di incertezza; di conseguenza aumentano i pericoli che le conquiste scaturenti da queste lotte, perdano la loro iniziale incidenza e divengano strumenti più facilmente gestibili dal padrone; il che non significa abbandonare questo terreno di lotta.

FERDINANDO CHIAROMONTE



Nino Trafeli, *Poltrona sogno*, cm. 152x155x90,
scultura in fibra di vetro e vinile, 1970.



le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Contrattazione collettiva nazionale (aprile-maggio 1973).*

- 1.1. Accordi realizzati e vertenze in corso.
- 1.2. Il contratto dei metalmeccanici privati.
 - 1.2.1. Aspetti relativi all'organizzazione del lavoro.
 - 1.2.2. Aspetti normativi.
 - 1.2.3. Aspetti relativi ai diritti sindacali e alla contrattazione aziendale.
 - 1.2.4. Semplificazione del contratto.
- 2.3. Principali contenuti degli altri rinnovi.

2. *Contrattazione aziendale (aprile-maggio 1973)*

- 2.1. La contrattazione aziendale in generale.
- 2.2. L'accordo di ristrutturazione del gruppo « Montefibre ».
- 2.3. L'accordo aziendale « Lanerossi ».

1. Contrattazione collettiva nazionale (aprile - maggio 1973)

1.1. Accordi realizzati e vertenze in corso.

Con i rinnovi contrattuali realizzati nel corso di aprile e maggio scorsi sono stati conclusi se non tutti (ne rimangono ancora una decina) quanto meno i principali contratti scaduti nel 1972. Tra questi vanno in particolare ricordati il rinnovo per 1.200.000 metalmeccanici privati, il rinnovo per i 110.000 elettrici, quello per i 150.000 autoferrotranvieri. Nel complesso dunque anche per il 1972 può dirsi sufficientemente confermata la tendenza ad evitare periodi di carenza contrattuale, cioè a far coincidere la decorrenza della nuova disciplina contrattuale con la scadenza precedente.

Così in generale è avvenuto anche per gli oltre 300.000 lavoratori del settore dell'industria e dei servizi che hanno ottenuto in quest'ultimi mesi il rinnovo di contratti in scadenza quest'anno: i grafici, i dipendenti di agenzie marittime, gli autotrasportatori di merci, i lavoratori della nettezza urbana appaltata, le guardie giurate dipendenti da istituti privati.

Importanti accordi contrattuali sono stati realizzati o definitivamente conclusi anche nel settore del pubblico impiego e nella agricoltura. Nel settore pubblico vanno infatti ricordati gli accordi per gli statali, per i lavoratori delle Poste e Telecomunicazioni, per gli insegnanti ed il personale della scuola.

Tali accordi, al di là dei positivi miglioramenti economici e normativi realizzati per le categorie interessate e degli aspetti più significativi di riforma dei relativi settori previsti, presentano un carattere comune degno di essere sottolineato: estendono di fatto un metodo di preciso e periodico confronto contrattuale tra autorità pubbliche e organizzazioni sindacali, prevedendo nei settori la contrattazione triennale dei trattamenti. In molti casi, nonostante le intese sottoscritte vi sono

ritardi da parte del Governo nella approvazione dei provvedimenti concordati e nella presentazione dei relativi disegni di legge al Parlamento, per cui le organizzazioni sindacali degli statali sono dovute ricorrere ad azioni di scioperi che potevano essere evitate.

Nel settore agricolo va segnalato infine il raggiungimento di un accordo definitivo per il patto nazionale operai agricoli. In precedenza era stata già raggiunta una intesa nell'agosto del 1972, ma successivamente erano sorte divergenze di interpretazione che hanno provocato una sorta di riapertura delle trattative. Il significato più innovativo di questo rinnovo consiste nel far superare sostanzialmente la figura del bracciante agricolo e tutte le altre forme di rapporto di lavoro precario proprie dell'agricoltura: viene introdotta la figura dell'operaio agricolo, il cui rapporto di lavoro è a tempo indeterminato, salvo per le operazioni stagionali o per la sostituzione di altri operai temporaneamente assenti.

A completamento del patto nazionale, ai primi di maggio di quest'anno sono stati realizzati anche due accordi aggiuntivi sulla scala mobile e sui licenziamenti individuali. Per la scala mobile si è stabilita in particolare una revisione del valore del punto di contingenza giornaliera ed un adeguamento alla nuova classificazione; quanto ai licenziamenti individuali sono state estese alcune garanzie previste dagli accordi interconfederali e dalla legge alle aziende con meno di 5 addetti.

L'attività contrattuale continua in quest'ultimo periodo assai intensamente. Sono infatti in corso le trattative per numerose categorie tra cui vanno in particolare ricordati i minatori (40.000 addetti), i lavoratori tessili e dell'abbigliamento (800.000), i calzaturieri (150 mila), i lavoratori del legno e del sughero (250.000), i dipendenti dalle aziende commerciali (900.000), i cartai (45.000) e i cartotecnici (40.000), i lavoratori della ceramica e degli abrasivi (80.000), i lavoratori dipendenti da esercizi appaltati delle Ferrovie dello Stato

(15.000), i lavoratori del settore del petrolio e del metano ENI (circa 15.000).

Per numerose vertenze in corso, tra cui in particolare quella dei tessili e dei calzaturieri, la trattativa ha già acquisito notevoli punti di convergenza e si intravede a breve scadenza la possibilità di pervenire all'accordo di rinnovo.

Invece si rilevano particolari difficoltà nel confronto contrattuale per altri settori, come quello dei cartai, dei cartotecnici, dei ceramisti e in particolare dei lavoratori del commercio.

Per quest'ultima categoria pare essere di una notevole distanza tra le parti, in relazione anche al fatto che si tratta di una realtà produttiva piuttosto complessa, polverizzata, con caratteristiche diverse. Il rinnovo dunque con gli obiettivi che si propogono le organizzazioni sindacali (classificazione unica operai impiegati articolata su 7 livelli retributivi, riorganizzazione della struttura retributiva con l'introduzione di tabelle nazionali e aumenti retributivi minimi uguali per tutti di L. 20.000 mensili, abolizione dell'apprendistato, miglioramenti normativi per le ferie, malattia, infortunio, estensione dello statuto dei lavoratori alle aziende con meno di 15 dipendenti) presuppone una riorganizzazione e un ammodernamento della rete distributiva del paese: ciò che costituisce il sottofondo della trattativa e la rende, in un certo senso, più delicata e complessa. D'altra parte proprio in un settore simile, quello dei pubblici esercizi, si è assistito alla mancata ratifica da parte dell'assemblea dei rappresentanti aziendali dell'operaio della delegazione imprenditoriale, per cui si è dovuta riaprire una vertenza che sembrava positivamente conclusa con la firma di una ipotesi d'accordo realizzata ai primi di aprile presso il ministero del lavoro.

1.2. Il contratto dei metalmeccanici privati.

Il rinnovo di maggior rilievo di questo periodo è senza dubbio quello che interessa i metalmeccanici delle aziende private. Tale rinnovo fa seguito a quello stipulato in precedenza per i lavoratori delle aziende metalmeccaniche a partecipazione statale, rispetto al quale si realizzano soluzioni complessivamente equivalenti su tutti i principali aspetti della piattaforma rivendicativa. Per questo motivo rinviando alla ampia illustrazione e commento forniti nel precedente numero riportando qui soltanto i principali aspetti dell'accordo per le aziende metalmeccaniche private.

1.2.1. Aspetti relativi all'organizzazione del lavoro.

Sul piano dell'organizzazione del lavoro va ricordato innanzitutto la introduzione dell'inquadramento unico per operai, categorie speciali ed impiegati, articolato su 7 categorie professionali e 8 livelli retributivi. Nel precedente contratto erano previste 15 categorie professionali con altrettanti livelli retributivi. Le nuove tabelle salariali, identiche a quelle previste per i metalmeccanici a partecipazione statale sono comprensive dell'aumento di 16.000 lire mensili uguali per tutti i lavoratori (vedi tabella).

TABELLA DI CLASSIFICAZIONE UNICA
AZIENDE METALMECCANICHE PRIVATE

Cat. nuove	Cat. precedente CCNL	Livelli retrib.
1	Operaio 5 - Operaio 4	105.000
2	Impiegato 4 - Operaio 3	111.000
3	Impiegato 3 - Operaio 2	119.000
4	Impiegato 3 - Operaio 1 - Cat. spec. 2	130.000
5	Impiegato 2 - Op. 1 super - Cat. spec. 1	143.000
5s	Impiegato 2	168.000
6	Impiegato 1	183.000
7	Impiegato 1 super	208.000

I livelli indicati sono quelli ragguagliati al mese (173 ore) che sono uguali per tutti i lavoratori indipendentemente dalla differenza di età.

La decorrenza della classificazione unica per le aziende private avverrà dall'1 novembre 1973 (per le aziende a partecipazione statale la data di decorrenza è il 1° giugno 1973). Una dilazione ulteriore è prevista per le aziende fino a 200 dipendenti, in coerenza con la impostazione contrattuale di tenere, per quanto possibile, in considerazione la situazione delle piccole aziende.

L'inquadramento unico anche nelle aziende metalmeccaniche private non sovrappone le precedenti qualifiche operaie e impiegatizie, ma stabilisce alcuni significativi intrecci: gli operai qualificati sono inquadrati insieme agli impiegati di 3^a categoria e una parte di operai specializzati con gli impiegati di 2^a. La distinzione tra operai e impiegati rimane soltanto per alcuni effetti contrattuali e legali, per trattamenti ancora diversificati; comunque viene meno, anche con la normativa relativa a una migliore mobilità professionale, la rigida barriera finora esistente tra lavoro « di concetto » e lavoro « manuale ». Viene inoltre stabilita la mensilizzazione del salario, con possibilità di erogazione anticipate da parte delle aziende delle indennità di malattia e infortunio.

In tema di diritto allo studio, accanto a miglioramenti per il trattamento degli apprendisti e alle agevolazioni per i lavoratori studenti, ha un rilievo particolare la previsione di 150 ore di permesso annuo retribuite, nell'arco di vigenza del contratto (3 anni) per l'aggiornamento culturale e professionale. Sono previste alcune condizioni al concreto esercizio di tale diritto, dalle quali deriva un notevole contenimento del numero di lavoratori che potranno godere di fatto di tale possibilità; ciò, però, non diminuisce affatto la portata innovatrice di questa normativa, la cui più efficace utilizzazione impegnerà seriamente la categoria e coinvolge tutto il movimento sindacale.

Per l'orario di lavoro viene stabilito un generale consolidamento delle 40 ore, prevedendosi un limite massimo di straordinario gradualmente portate a 170 ore annuali. Una più elevata possibilità di ricorso allo straordinario è invece stabilito per le aziende aeronautiche e delle riparazioni navali nonché per le aziende sotto i 200 dipendenti.

L'orario di lavoro è stato invece ridotto nell'arco di vigenza del contratto per i siderurgici. La forma di questa riduzione è il godimento di giornate di riposo supplementare nel corso dell'anno. Per i lavoratori turnisti del settore siderurgico è stato stabilito anche il diritto di godere nel corso dell'anno solare, a partire dall'1 luglio 1974, di giornate di riposo a compenso di festività lavorate oltre il numero di nove.

Sul tema dell'ambiente di lavoro il rinnovo ha generalizzato una serie di strumenti di controllo sulle condizioni di lavoro da parte degli organismi aziendali in precedenza già introdotti in numerose aziende.

Anche per la normativa sull'ambiente di lavoro per le aziende sotto i 200 dipendenti viene spostata la decorrenza a un periodo successivo (1 maggio 1974).

Sugli appalti, infine, l'accordo ha stabilito limitazioni alla possibilità di ricorrere a lavori in appalto e alcune garanzie nei trattamenti economici e normativi per i lavoratori delle ditte appaltatrici. Invece una vera e propria abolizione si prevede per i lavori svolti in azienda direttamente pertinenti le attività di trasformazione proprie dell'azienda stessa e le attività di manutenzione ordinaria continuativa.

1.2.2. Aspetti normativi.

Per gli aspetti normativi, che si muovono in direzione di una unificazione dei trattamenti per tutti i lavoratori, il principale risultato è costituito dai miglioramenti in tema di ferie. A partire dal gennaio del 1973 vengono aumentati a 3 e a 4 settimane gli scaglioni di ferie degli

operai, impiegati e categorie speciali attualmente inferiori ai suddetti valori. A partire dal luglio del '74 viene stabilito un periodo minimo di ferie uguale per tutti i lavoratori pari a 4 settimane.

Nell'accordo vi è la premessa alla realizzazione di scaglionamenti delle ferie dal momento che si prevede che il periodo di ferie consecutive e collettive di regola non potrà superare le 3 settimane.

Alcuni miglioramenti riguardano anche l'indennità di anzianità per gli operai e gli aumenti periodici di anzianità (l'istituzione di un 4° scatto biennale dell'1,50%).

Un miglioramento è anche previsto per la conservazione del posto di lavoro in caso di malattia e infortunio non sul lavoro per il quale si estende a tutti i lavoratori il trattamento degli impiegati.

1.2.3. Aspetti relativi ai diritti sindacali e alla contrattazione aziendale.

Anche il contratto delle aziende metalmeccaniche private non contiene aspetti relativi ai diritti sindacali. Ciò è particolarmente significativo per le aziende private, le cui trattative sono state fortemente ritardate proprio da una pregiudiziale da parte della Federmeccanica che, in particolare per la contrattazione aziendale, puntava ad ottenere una normativa rigida e vincolante.

L'accordo firmato dunque, come è stato osservato da più parti, realizza una precisa innovazione rispetto alla precedente normativa proprio per il fatto che tra le parti si è pervenuti all'intesa di non affrontare questa materia, passando da un sistema di garanzia « giuridica » ad un metodo di garanzia « politica » circa lo svolgimento della contrattazione articolata.

Il significato di questa nuova realtà risulta con chiarezza da quanto contenuto a questo proposito nel documento del comitato esecutivo della Federazione dei metalmeccanici che il 10 aprile 1973 ha approvato l'ipotesi di accordo: « Conformemente agli orientamenti scaturiti

dal Consiglio generale di Ariccia il Comitato esecutivo della FLM ritiene necessario, nel quadro delle proprie autonome scelte di strategia sindacale e tenendo conto dei risultati acquisiti con il rinnovo del contratto, un coordinamento politico della iniziativa sindacale a livello aziendale. L'obiettivo strategico della FLM è infatti quello di coordinare in termini sempre più organici e coerenti l'azione rivendicativa in fabbrica con gli obiettivi delle lotte sociali al cui centro vi sono lo sviluppo dell'occupazione, i problemi del Mezzogiorno e le riforme.

Al fine di realizzare questa unitarietà di indirizzi, la FLM si propone una gestione politica dell'applicazione del contratto di lavoro e della iniziativa a livello articolato e di intervenire, anche in rapporto alla nuova situazione derivante dalla costituzione della Federmeccanica, con le sue strutture sindacali, in quelle situazioni che richiedono un coordinamento, salva restando la sovranità dei consigli di fabbrica ».

Anche l'interpretazione da parte industriale sembra sottolineare questa soluzione più politica che giuridica del rapporto da realizzare tra contrattazione nazionale e aziendale. È significativa in questa direzione quanto ad esempio ha dichiarato il Vice Presidente della Federmeccanica: « Il problema non è di non litigare, ma di litigare in modo coordinato. La contrattazione aziendale, che nasce dalla realtà di fabbrica, non può essere ingabbiata; l'essenziale è che non sia spontaneista, emotiva, occasionale, volta a chiedere tutto ed il contrario di tutto ».

1.2.4. Semplificazione del contratto.

Un altro punto che merita di essere richiamato è infine l'impegno delle parti a semplificare e aggiornare il testo contrattuale per renderlo meglio leggibile e coerente con la legislazione e la contrattazione più recente, tenendo conto particolarmente, per quanto si ri-

ferisce alle norme procedurali, della nuova struttura organizzativa che, mediante la costituzione della Ferdermeccanica, si è data la parte imprenditoriale.

1.3. Principali contenuti degli altri rinnovi.

Per i rinnovi realizzati in questo periodo (autoferrotranvieri, elettrici, spedizionieri-corrieri-autotrasportatori) sono stati ottenuti risultati omogenei con la linea di tendenza espressa in questa tornata di rinnovi contrattuali, i quali fanno attenzione alle esigenze di contenere i lavori precari, di modificare le condizioni di lavoro, di essere coerenti con le varie esigenze di riforme generali; piuttosto che sugli aspetti retributivi, piattaforme e risultati si caratterizzano per gli aspetti normativi e per la disciplina relativa ai temi dell'organizzazione del lavoro.

In tema di organizzazione del lavoro (condizioni ambientali, ritmi e turni di lavoro, orari di lavoro) vengono rafforzati i poteri di controllo e di contrattazione sindacale. Ciò tanto ai fini di tutela dei lavoratori dei singoli settori, quanto anche per un servizio più efficiente alla collettività. A questo proposito vale la pena di riportare quanto si prevede nell'accordo del settore elettrico che per questi aspetti è veramente innovativo: « premesso che l'ENEL, fermo restando il rispetto del principio di economicità di gestione, si propone di adeguare la sua organizzazione alle innovazioni tecnologiche nell'intento di rendere il servizio più efficiente e vicino alle esigenze degli utenti, si conviene che le modifiche dell'organizzazione del lavoro, aventi significativi riflessi sul personale, saranno oggetto di preventiva consultazione tra le competenti Direzioni dell'Ente e le OO.SS. nel cui ambito di competenza ricade il personale direttamente interessato alle modifiche stesse.

Ciò al fine di considerare:

- 1) eventuali fenomeni di parcellizzazione delle mansioni, per realizzare una loro ricomposizione;

2) la migliore utilizzazione della capacità dei lavoratori, tenendo conto della formazione e dell'aggiornamento professionale che gli stessi hanno avuto;

3) eventuali sensibili carenze di personale che incidono sul regolare svolgimento del servizio ».

Sull'orario di lavoro, particolarmente per gli autoferrotranvieri e gli elettrici, si stabiliscono particolari limiti al ricorso allo straordinario con conseguenze sul piano dell'incremento degli organici. L'accordo ENEL stabilisce che il lavoro straordinario « deve trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili e indifferibili, di durata temporanea e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti dell'organico ». Per le prestazioni straordinarie deve avvenire una preventiva consultazione e comunque non si può superare il limite di 120 ore annue pro capite. Per le ore straordinarie lavorate al di sopra di questo limite devono corrispondere altrettante ore di riposo compensativo.

Si tratta di tre aspetti importanti, di cui particolarmente significativo e nuovo il terzo, che spingono a rendere effettivo l'orario contrattuale e ad allargare gli organici. Nello stesso accordo si prevede per il triennio 1973-1975 l'assunzione da parte dell'ENEL di 25.000 lavoratori di cui 14.000 ad aumento degli attuali organici (circa 100.000) e il resto per coprire i posti di quelli che lasceranno il lavoro per pensionamento anticipato in base alla legge per gli ex combattenti.

Per quanto riguarda gli autoferrotranvieri in cui esiste un continuo, generalizzato e programmato lavoro straordinario, le parti concordano nelle necessità di eliminare il ricorso allo straordinario e il lavoro eseguito nei giorni di riposo settimanali e annuali conseguenti alla inadeguatezza degli organici.

Anche in questo caso si prevede il ricorso a nuove assunzioni del personale per rendere concreti gli orari contrattuali di lavoro che sono fissati a livello nazionale a 40 ore settimanali.

Limiti particolari sono anche previsti per il ricorso agli appalti direttamente collegati al processo produttivo, mentre si prevedono contemporaneamente l'impegno delle aziende appaltanti ad esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali.

Per quanto riguarda la classificazione, là dove esisteva come per gli autotrasportatori, è stata introdotta la classificazione unica articolata su un numero più ridotto di livelli retributivi (8); per gli elettrici e gli autoferrotranvieri si è proceduto a una riduzione del numero complessivo delle categorie.

L'aumento dei minimi tabellari è stato di 12.000 lire in cifra unica per gli autoferrotranvieri, di 16.000 in cifra unica per gli elettrici, tra le 16.000 e le 22.000 lire per gli autotrasportatori.

Miglioramenti nei vari rinnovi sono inoltre previsti per alcuni aspetti normativi come le ferie, trattamento di malattia e infortunio, gli scatti d'anzianità, per il diritto sindacali e infine per un ampliamento della contrattazione articolata. A questo proposito può riportarsi quanto stabilisce il contratto degli autotrasportatori, il quale relativamente alle rappresentanze sindacali aziendali apre la via ad una contrattazione più decentrata: « Le parti concordano sulla opportunità di incontri tra le direzioni aziendali e le R.S.A. per la definizione dei seguenti problemi:

- la distribuzione degli orari di lavoro;
- l'eventuale articolazione dei turni;
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;
- Le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori;
- il funzionamento delle mense aziendali e interaziendali;
- i trasferimenti;
- gli indumenti di lavoro.

Alle R.S.A. sono altresí affidati di fatto i compiti attribuiti alle Commissioni Interne, qualora queste non esistano ».

2. Contrattazione aziendale (aprile - maggio 1973)

2.1. La contrattazione aziendale in generale.

Il panorama della contrattazione aziendale degli ultimi mesi, pur non presentando la ricchezza quantitativa e qualitativa dei periodi piú significativi stante l'impegno dei lavoratori nelle dure lotte per il rinnovo dei contratti nazionali dei piú importanti settori industriali (prima chimici, edili, grafici, metalmeccanici e poi tessili, abbigliamento, cartai e minatori), rispecchia una situazione economica e di rapporti sociali irta di difficoltà e di tensioni ma anche caratterizzata dalla ricerca di nuovi punti concreti di coagulo delle rivendicazioni piú direttamente legati alle condizioni di lavoro ma anche meglio collegati ai problemi dello sviluppo economico e dell'organizzazione sociale. I temi dell'occupazione del nuovo meccanismo di sviluppo e delle riforme sociali, dopo la fase delle enunciazioni e delle teorizzazioni per i primi due e le frustrazioni delle lotte sociali generiche e confuse nell'articolazione degli obiettivi e dell'iniziativa, emergono in una dimensione micro-politica in se stessa riduttiva e forse rischiosa, ma concretamente incisiva e stimolante dell'impegno e della mobilitazione dei lavoratori.

Il tema centrale delle ristrutturazioni, che non interessa soltanto i grandi gruppi dei settori tessili e chimici ma investe tutto l'apparato industriale ed ogni dimensione aziendale con tendenze marcate non soltanto alla riduzione dei livelli di occupazione ma anche alla degradazione ed alla polverizzazione del tessuto industriale con lo smembramento delle piú grosse unità ed il ricorso sempre piú esteso alle commesse esterne,

alle subforniture ed al lavoro a domicilio, sta seppure faticosamente uscendo dalle secche della disputa filosofica sui contropiani e dall'altalena. Tra il confronto globale ed il controllo sulle singole situazioni, con risultati di rilievo poiché sia l'accordo « Zanussi » commentato nello scorso numero della rivista, sia soprattutto l'accordo « Montefibre » contengono elementi positivi suscettibili di generalizzazione e di costituire quindi un modello sindacale di riferimento, come è stato sottolineato, di fronte al processo generale di ristrutturazione.

Né mancano esperienze anche più avanzate di quelle citate che sviluppano un controllo permanente e organico su ristrutturazione e organizzazione del lavoro, come è il caso della « Lanerossi », in cui « la contrattazione del cambiamento » per dirla con taluni studiosi di relazioni industriali come J. D. Reynaud, si sviluppa in presenza di tutte le condizioni coesenziali: forte potere sindacale che già si è manifestato sulle condizioni di lavoro di base (salari, orari, inquadramento ecc.) e che imponga la contrattazione preventiva del cambiamento, la posizione del problema dell'occupazione e della difesa della professionalità in via prioritaria rispetto al cambiamento tecnico, la delimitazione programmatica delle materie di negoziazione per non sconfinare nella cogestione e infine la necessità di un collegamento tra il piano aziendale della ristrutturazione e l'azione a livello generale in ordine ai problemi dell'occupazione, del collocamento, della sicurezza sociale, della formazione e riqualificazione professionale nonché agli indirizzi più generali dello sviluppo industriale.¹

Certamente accanto ai risultati significativi in materia di ristrutturazioni non si possono non menzionare le grosse difficoltà incontrate in altri grandi gruppi in-

¹ Cfr. J. D. Reynaud, *Les relations professionnelles et la négociation du changement*, in « Bulletin de l'Institut international d'études sociales », n. 9, 1972.

dustriali come la « *Pirelli* » e la « *Michelin* », o l'OMSA di Faenza del settore abbigliamento, dove la minaccia all'occupazione e alle condizioni di lavoro permangono gravi e le rivendicazioni sindacali si sono scontrate in un atteggiamento imprenditoriale sostanzialmente duro, anche se diverso da gruppo a gruppo.

La vertenza del gruppo « *Pirelli* » è aperta da parecchi mesi e si sta trascinando attraverso fasi alterne di trattativa e di acuta tensione e rottura che hanno portato di recente al blocco dell'uscita della produzione degli stabilimenti da parte dei lavoratori a cui l'azienda ha risposto con denunce alla Magistratura e provvedimenti disciplinari soprattutto nei confronti dei dirigenti sindacali. Le rivendicazioni di base sono sostanzialmente tre: il ritiro delle sospensioni dal lavoro e il ripristino dell'orario normale in tutti gli stabilimenti, lo sviluppo del gruppo nel Mezzogiorno ove gli impegni a suo tempo assunti sembra non siano stati realizzati sia per la costruzione di nuovi stabilimenti che per l'ampliamento di quelli già esistenti, ed infine alcuni aspetti delle condizioni di lavoro strettamente legati all'organizzazione (superamento del cottimo, ambiente ecc.).

La vertenza con il gruppo « *Michelin* » è in una fase anche più arretrata poiché in pratica una trattativa non è ancora iniziata, nonostante i collegamenti stabiliti dai sindacati chimici italiani con parte di quelli francesi dove il gruppo ha le sue origini e le radici più estese. In effetti nelle due vertenze sopra citate la ristrutturazione si colloca in una dimensione chiaramente internazionale e non solo europea ma mondiale, stante anche i legami tra « *Pirelli* » e « *Dunlop* » per cui i processi di cambiamento e di sviluppo avvengono sulla base di programmi e di scelte territoriali e merceologiche assai ampie e flessibili, e quindi le difficoltà di controllo del sindacato si accrescono fortemente anche per i forti ostacoli oggettivi alla realizzazione di azioni comuni a livello internazionale. Tuttavia al di là di queste obiettive complicazioni e difficoltà i recenti sviluppi delle

due vertenze lasciano intravedere i limiti di un atteggiamento sindacale che oscilla tra un generico e ambizioso rivendicazionismo e l'incapacità di realizzare solidarietà essenziali a livello internazionale sui punti-chiave del processo di ristrutturazione alla « Pirelli Dunlop » e alla « Michelin ».

Il panorama della contrattazione aziendale si allarga anche ai settori alimentari dopo il periodo di pausa previsto dal contratto nazionale e comprende aziende importanti come Motta, Alemagna, Barilla, Althea, Perugia, Parmalatte ecc., dove si sviluppano soprattutto i temi della stabilità del lavoro con il superamento delle assunzioni stagionali, dell'applicazione dell'orario di lavoro contrattuale e dei limiti agli straordinari, della classificazione, degli appalti ecc. È importante segnalare a questo proposito gli accordi stipulati alla « Motta » e all'« Alemagna » che prevedono tra l'altro l'assunzione a tempo indeterminato di circa mille lavoratori stagionali e l'impegno ad eliminare completamente il fenomeno entro il 1973.

Nello stesso periodo si sono aperte numerose vertenze nelle aziende petrolifere private che hanno alla base i problemi del premio di produzione, dell'ambiente di lavoro e degli appalti, demandati alla contrattazione integrativa dal contratto nazionale, mentre si sono sviluppate o sono in preparazione rivendicazioni analoghe anche nelle aziende petrolchimiche sia private (Montedison) che a partecipazione statale (ANIC).

2.2. L'accordo di ristrutturazione del gruppo « Montefibre ».

La tormentata vicenda « Montedison » che ha proiettato a livello sindacale la profonda crisi che travaglia il gruppo nelle sue componenti finanziarie, tecnico-organizzative, dirigenziale e della politica del personale, ha trovato un primo punto di approdo significativo per il settore delle fibre nell'accordo del 7 aprile 1973, cioè

per uno dei punti piú colpiti nei livelli di occupazione dai programmi di ristrutturazione del gruppo.

L'accordo è importante anche al di là dei pur significativi impegni che prevede, perché ha segnato il superamento da parte sindacale della strategia altalenante tra globalità e soluzione o liquidazione dei singoli punti e stabilimenti in crisi, e con l'impegno attivo delle Confederazioni ha sbloccato il settore su cui pendeva la minaccia di ben settemila licenziamenti.

L'impegno principale dell'accordo pertanto è quello del mantenimento degli attuali livelli di occupazione attraverso programmi di investimenti diretti da un lato all'ammodernamento e al potenziamento degli impianti nel settore delle fibre per complessivi 240 miliardi di lire e dall'altro a creare nuove attività sostitutive tali da garantire l'occupazione della manodopera resa eccedente dalla riorganizzazione di talune unità negli stessi comprensori, per un ammontare di investimenti di 68 miliardi di lire. In pratica si garantisce la continuazione dell'attività produttiva delle piú grosse unità del gruppo come quelle di Ivrea, Vercelli, Pallanza, Casoria (Napoli) e lo sviluppo di altre come Porto Marghera, Terni e Chatillon (Aosta), mentre si conferma e formalizza l'impegno a sviluppare gli investimenti verso il Mezzogiorno con il progettato impianto di produzione di fibre poliestere e di vetro cavo nell'area di Casoria.

La Montedison potrà ricorrere a periodi di disimpiego temporaneo di lavoratori entro limiti massimi di durata e in tal caso si impegna a chiedere l'intervento della Cassa integrazione guadagni, ai sensi della legge n. 464 del 1972, anticipando, in caso di ritardo nell'emanazione dei decreti relativi, le integrazioni salariali. Inoltre una garanzia importante per la riduzione al minimo dei periodi di disimpiego consiste nell'impegno delle aziende a non fermare gli impianti anteriormente all'inizio della costruzione delle attività sostitutive, evitando cosí slittamenti dei programmi di investimento rispetto alle sospensioni dal lavoro.

Una garanzia fondamentale per i lavoratori, in caso di mobilità da una azienda ad altra azienda, consiste nella continuità del rapporto di lavoro senza soluzione quindi dell'anzianità di servizio e con il mantenimento della retribuzione globale di fatto anche in caso di passaggio in attività rientranti in una diversa area contrattuale rispetto a quella delle fibre.

L'accordo si conclude con due punti fondamentali che rendono permanente e organico il confronto tra Montedison e sindacati attraverso:

- « l'impegno a mantenere uno stretto collegamento con le organizzazioni sindacali ai vari livelli ai fini delle opportune informative e verifiche sullo stato di avanzamento dei lavori e sulla situazione occupazionale »;
- l'informazione periodica « alle organizzazioni sindacali in ordine alle modifiche tecnico-organizzative che per effetto della ristrutturazione intervenissero nell'ambito degli stabilimenti ed incidessero in termini rilevanti sulle condizioni di lavoro ».

Ma non si può trascurare di menzionare il significato del protocollo aggiuntivo in cui la Montedison, dopo essersi dichiarata « disponibile ad un confronto con le organizzazioni sindacali per discutere il suo piano di investimenti nel settore chimico, il tipo delle scelte e le localizzazioni » e quindi in pratica aver accettato il principio della negoziazione del cambiamento per tutto il gruppo senza ricorrere ad iniziative singole, non discusse preventivamente come risulta più esplicitamente da dichiarazioni verbali, si impegna nell'ambito della ristrutturazione a ricorrere in via prioritaria a macchinari prodotti da aziende del gruppo e per le commesse a terzi, per le iniziative dell'area campana, a preferire a parità di condizioni tecnico-economiche le aziende locali.

È stato rilevato da autorevoli dirigenti sindacali che l'accordo Montefibre è più « garantito » per i lavoratori rispetto ad altri come quello « Zanussi », ma forse non

è stata sottolineata abbastanza la fecondità e novità di una prospettiva di confronto permanente sui problemi dell'occupazione e delle condizioni di lavoro in una fase di ristrutturazione in cui le due variabili presentano interazioni crescenti, come pure è forse sfuggito che l'accordo in parola trova una novità di rilievo nella costituzione delle parti, poiché la categoria si presenta con la sigla della federazione unitaria dei lavoratori chimici e le confederazioni sotto l'etichetta della Federazione. La circostanza non è né formale né marginale, poiché è l'espressione di una vertenza condotta unitariamente e che ha impegnato seriamente tutte le strutture sindacali da quelle confederali a quelle di categoria, a quelle regionali e locali sostenute dallo stimolo costante dei consigli di fabbrica e dalla prolungata lotta dei lavoratori.

2.3. *L'accordo aziendale « Lanerossi ».*

L'iniziativa sindacale alla società « Lanerossi » di Vicenza, gruppo tessile a partecipazione statale, costituisce un caso esemplare di « contrattazione del cambiamento » nel settore, sia per la sua intensità dimostrata dalla stipula di 3 accordi nel periodo 1971-73, sia per l'intreccio tra garanzie dell'occupazione e dei programmi di investimento e miglioramenti alle condizioni di lavoro, sia infine per la sperimentazione concreta di un confronto permanente tra direzione aziendale e rappresentanza dei lavoratori, sui problemi centrali delle condizioni di lavoro (ambiente, cottimi e ritmi, organici ecc.).

Il recente accordo del 5 aprile 1973 era stato preceduto e si collega ad altri due del 5 maggio 1972 e del 25 marzo 1971, che avevano in pratica già avviato gli impegni per la ristrutturazione ed il cambiamento nelle condizioni di lavoro e soprattutto avevano inaugurato il nuovo tipo di rapporti sindacati-impresa.

L'accordo del 1971 era incentrato soprattutto sul miglioramento delle condizioni di lavoro e collocava già la società su un piano di avanguardia nel campo dell'inquadramento del personale, con la riduzione da 7 a 4 dei gruppi retributivi e sensibili modifiche alla classificazione degli impiegati, per l'intendimento di giungere ad un superamento dell'attuale sistema di cottimo con l'impegno a trasformare i cottimi individuali in cottimi collettivi e la costituzione di un gruppo di lavoro paritetico per studiare « nuovi sistemi di remunerazione, per la modifica dell'ambiente di lavoro con l'ausilio di « un organismo scelto di comune accordo » a cui « demandare i problemi che presentano particolari contenuti tecnici che esulano dalla competenza specifica dei comitati » di reparto, e per altri aspetti delle condizioni di lavoro.

L'accordo del maggio 1972 ha al suo centro la garanzia da parte della società dei livelli di occupazione a cui si risponde da parte sindacale con la disponibilità alla mobilità del personale da un posto di lavoro all'altro e da uno stabilimento all'altro, nonché ad eventuali modificazioni produttive e tecnologiche, previo impegno dell'azienda alla contrattazione preventiva della mobilità e dei cambiamenti con gli organismi sindacali ai vari livelli. L'accordo in parola contiene poi la garanzia di un salario minimo mensile pari a 140 ore di retribuzione anche in caso di riduzioni di orario o sospensioni, salvo il recupero dell'importo anticipato per le ore non lavorate per la parte non coperta dalla cassa integrazione attraverso programmi da concordare con gli organismi di fabbrica nell'arco di dodici mesi.

L'ultimo accordo del 5 aprile 1973 verte soprattutto sul piano di investimenti che la Lanerossi intende realizzare in provincia di Vicenza, piano successivamente modificato sulla base dei rilievi e delle proposte avanzate dalle organizzazioni sindacali locali. L'accordo è il frutto di un approfondito dibattito tra gli organismi sindacali ai vari livelli e l'ASAP e l'azienda, protrattosi per

oltre 5 mesi, e contiene gli impegni riguardanti l'occupazione, la mobilità e le condizioni di lavoro.

Per l'occupazione si garantisce la continuità dell'attività di tessitura nello stabilimento di Dueville, con il rinnovamento parziale del macchinario e si definisce dettagliatamente l'organico al termine dell'operazione di ammodernamento dei macchinari in un apposito allegato.

Per la mobilità, l'azienda... « assicura comunque che le competenti autorità od enti locali provvederanno ad organizzare un servizio trasporti tra Rocchette e Schio, per i lavoratori assoggettati a spostamenti per effetto del piano, a condizioni particolarmente favorevoli », pur « dichiarando in premessa che non rientra nei compiti istituzionali provvedere al trasporto »! A parte questo « doveroso » atto di omaggio agli enti locali e la « pudica » autolimitazione dei propri compiti istituzionali (ma quando mai le aziende, soprattutto quelle grandi, osano sconfinare dalla loro specifica e tradizionale attività produttiva?) l'impegno dell'azienda è importante e si inserisce in una linea di tendenza nuova in cui i problemi rivendicativi delle condizioni di lavoro si allargano all'esterno della fabbrica e le scelte imprenditoriali vengono controllate e regolate anche nei loro effetti sui servizi e le infrastrutture sociali.

Sempre in tema di mobilità, si prevede dettagliatamente il numero degli spostamenti di personale da stabilimento a stabilimento e il consiglio di fabbrica si riserva la facoltà di sottoporre alla direzione aziendale casi particolari. In ogni caso al personale trasferito saranno mantenute le condizioni di miglior favore, e in particolare la qualifica e la retribuzione di fatto.

Viene poi confermato l'impegno dell'azienda in caso di eventuali interruzioni dell'attività lavorativa a ricorrere alla Cassa integrazione guadagni e la garanzia che i lavoratori « non avranno a subire disagi di carattere economico » per le operazioni connesse al piano, utilizzando eventualmente i benefici dell'integrazione sala-

riale per periodi di riqualificazione del personale interessato al piano medesimo.

L'accordo prevede anche l'organizzazione di un nuovo servizio di mensa in tutta la società ad un prezzo particolarmente favorevole per il lavoratore, sotto il controllo del consiglio di fabbrica che verificherà settimanalmente la corrispondenza della situazione alle condizioni concordate, come pure impegna le parti a far concludere sollecitamente i lavori alla Commissione per i cottimi che dovrebbe proporre il superamento del sistema e soluzioni retributive nuove « che produrranno i loro effetti anche nei confronti della manodopera indiretta ».

È prevista infine una continuazione del confronto tra società e organizzazioni sindacali sui programmi di investimento delle consociate « Rosabel » « Nuova Saccardo », realizzando così quel controllo sindacale di base a macchia d'olio sull'evoluzione del meccanismo di sviluppo che non è condizione sufficiente ma è certo essenziale per una sua modifica, non teorica e non « a tavolino », nella direzione indicata dai sindacati e sostenuta dagli strati sociali progressisti, come è dimostrato dal consenso realizzato attorno alle lotte sindacali.



Nino Trafeli, *Variazione da una testa del '400*, cm. 20x30x20, bronzo, 1969.

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Norvegia.*

1.1. Il Congresso della LO.

2. *Francia.*

2.1. Una primavera in « calando ».

2.2. Il Congresso della CFDT.

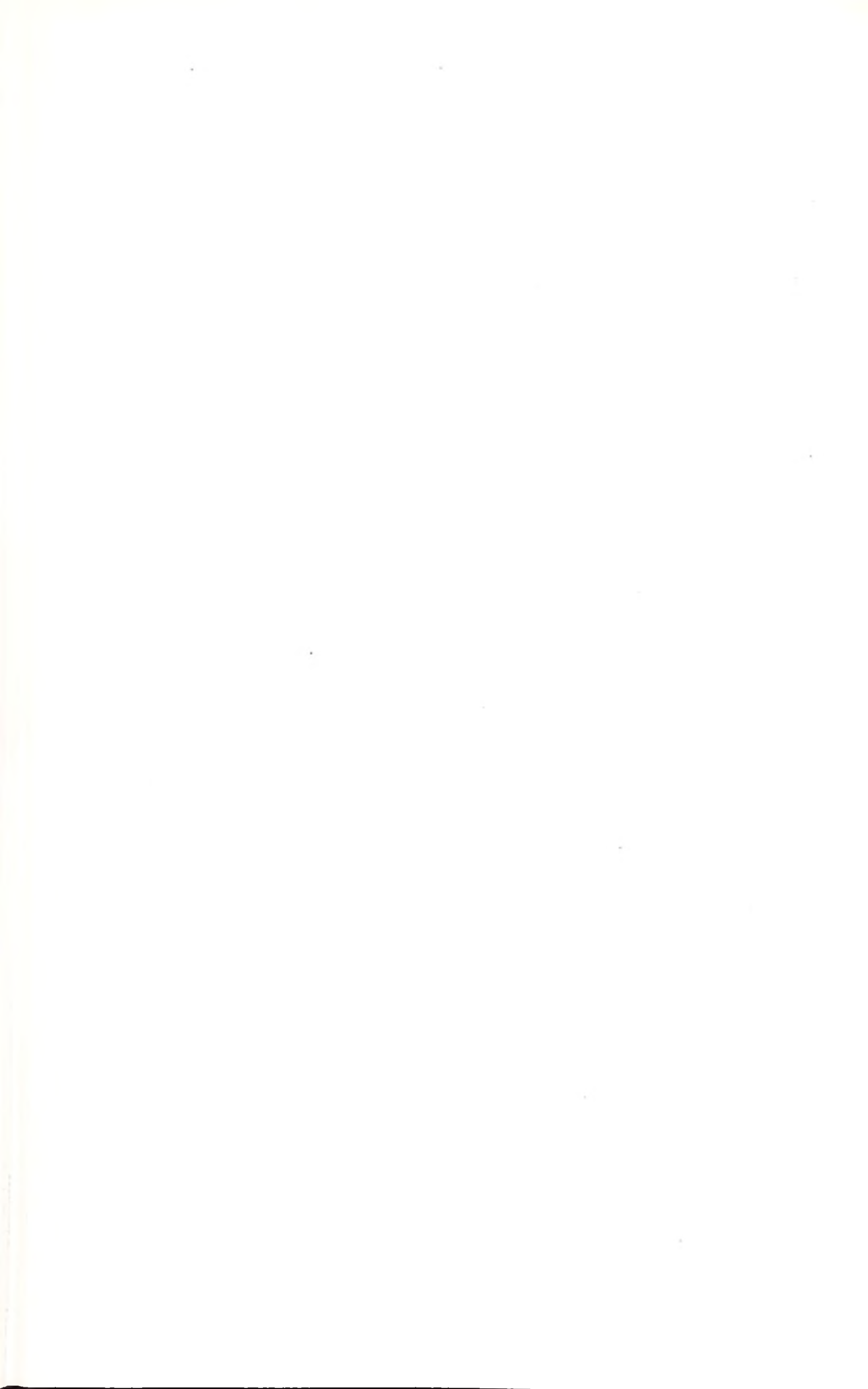
3. *Danimarca.*

3.1. I risultati della lotta.

4. *Germania.*

4.1. La politica del patrimonio del DGB.

4.2. Contrattazione aziendale « alla tedesca ».



1. Norvegia

1.1. Il Congresso della LO.

Una particolare attenzione ha attirato su di sé il 23° Congresso della LO norvegese, l'organizzazione unitaria sindacale di gran lunga più importante del paese.

La LO è la Confederazione di fatto unitaria dei sindacati norvegesi che rappresenta uno dei centri di potere più importanti del paese. Secondo gli ultimi dati emersi in questo suo Congresso alla LO aderiscono oltre 600.000 lavoratori su una popolazione attiva di 1,2 milioni, ciò che rappresenta di per sé stessa una alta percentuale rispetto ad altri paesi europei con sindacati unitari, c'è anche da dire che le strutture produttive del paese in cui predominano le imprese medio-piccole (anche nel settore dell'industria manifatturiera le piccole aziende impiegano più del 60% della manodopera) aggiungono ancora più valore a questo giudizio. Rispetto ad altri paesi scandinavi come la Svezia e la Finlandia, la LO norvegese organizza anche gli impiegati, che nei due paesi hanno una organizzazione propria.

La LO che aderisce alla CISL internazionale, ha una struttura molto centralizzata per quanto riguarda la gestione politica, ma è molto decentralizzata dal punto di vista organizzativo con innumerevoli organismi locali e di impresa.

La tradizione nordica ha una concezione unitaria del movimento operaio i cui « pilastri » sono il partito, il sindacato e il movimento cooperativistico. Non deve meravigliare perciò che sia esistita fino ad oggi una unità strategica tra le tre organizzazioni rafforzata da un comitato di coordinamento e dalla presenza di dirigenti sindacali nei massimi organi del partito.

Questa situazione che è spiegabile sulla base della tradizione dell'unità di ispirazione del partito e del sindacato, ha però condotto ad una certa sclerosi dell'ap-

parato aggravata da frequenti cooptazioni di sindacalisti al governo o in cariche di partito, che ha determinato sporadici scollamenti rispetto ai lavoratori e qualche sciopero soprattutto durante gli anni '60.

Le ragioni dell'interesse per questo Congresso dipendevano da una serie di motivi alcuni comuni a tutti i sindacati nordici, altri specifici della realtà economico-sociale del paese. Il primo tipo comprendeva la risposta che il movimento sindacale norvegese avrebbe impostato contro la crisi delle socialdemocrazie nordiche (perdite della maggioranza nei parlamenti da parte dei partiti socialdemocratici), i problemi di democrazia economica e quelli relativi al tasso in inflazione particolarmente elevato nei paesi scandinavi in questi ultimi anni. Al secondo tipo appartenevano invece i temi relativi alla mancata adesione di Oslo alla CEE e andavano dall'atteggiamento assunto dalla LO durante il Referendum a quelli riguardanti la costituzione della Confederazione europea dei sindacati. Il Congresso ha cercato di dare una risposta precisa a tutti questi problemi, anche se specialmente sui primi la decisione è stata raggiunta con votazioni che hanno mostrato l'esistenza all'interno del sindacato nordico di una rilevante opposizione, cosa che contrasta con una certa immagine dell'unanimità che ha sempre contrassegnato e continua a contrassegnare negli altri paesi i congressi sindacali. In particolare per quanto riguarda la crisi dei rapporti tra sindacato e partito ci si trovava in una situazione difficile, dopo le dimissioni del governo socialdemocratico in occasione della sconfitta sul referendum per l'entrata nella CEE. Molti hanno cominciato infatti a mettere in questione i legami esclusivi di affiliazione che uniscono le federazioni sindacali e la LO al partito. Thor Aspen-gren presidente della LO, ha attaccato vivamente queste tendenze nella sua relazione, « All'interno del movimento operaio e in primo luogo nel partito socialdemocratico, abbiamo resistito alle conseguenze della sconfitta nel referendum in maniera migliore di quanto

alcuni presumevano, ciò che ha deluso molti al di fuori del partito ed alcuni al suo interno. C'è infatti gente nel partito e nei sindacati che ha cercato di trarre vantaggio dalla questione della CEE al fine di attaccare il movimento operaio in modo da raggiungere obiettivi politici e personali... alcuni hanno collaborato con altri partiti, altri hanno cercato solo con scarsi risultati di far disaffiliare alcune federazioni dal partito. In questo caso il problema ha aspetti politici, ma va giudicato anche sul piano morale!... « Ovviamente posta in questi termini la questione non poteva sfociare in un accordo, si è così giunti ad un voto risolutivo su una mozione presentata dalla opposizione (cartai e metalmeccanici) in cui si chiedeva di eliminare il legame esclusivo tra partito e sindacati, permettendo ad alcuni di essi di affiliarsi ad altre formazioni di sinistra, intendendo con ciò soprattutto la recente coalizione tra il partito comunista norvegese ed alcune formazioni gauchistes che dovrebbe avere qualche possibilità di successo nelle prossime elezioni autunnali con conseguente indebolimento del partito socialdemocratico.

La mozione è stata respinta con una maggioranza del 75/80%, ciò ha rivelato tuttavia per la prima volta nel dopo guerra, una consistente opposizione che indubbiamente dovrebbe dare dinamismo sia ai sindacati che al partito. Al contrario che in altri paesi nordici e cioè in Danimarca e in Svezia il partito socialdemocratico norvegese non sembra disposto a coalizzarsi con le forze emerse alla sua sinistra, sembra invece più propenso a tentare dopo le ultime elezioni, che dovrebbero sancire la definitiva perdita da parte sua della maggioranza assoluta in parlamento, una coalizione di centro sinistra con alcuni o tutti gli esponenti del partito cristiano, il cui rappresentante (ministro del lavoro dell'attuale governo) è stato oggetto di particolari attenzioni da parte dell'assemblea. Un altro problema comune, e non solo ai paesi nordici, era quello relativo alla realizzazione della cosiddetta democrazia economica.

In questo contesto il Congresso si è soprattutto occupato dei problemi relativi al diritto di sciopero ed al proseguimento degli esperimenti di umanizzazione del lavoro industriale.

Come ha detto Aspengren nella sua relazione la scadenza dell'accordo interconfederale nel prossimo autunno « sarà l'occasione per sviluppare ancora di più la democrazia a livello di fabbrica, per estendere la partecipazione dei sindacalisti nella amministrazione dell'impresa, per affrontare i problemi della salute; in particolare l'articolo 1 dell'accordo di base riguardante il diritto di organizzare i lavoratori in fabbrica e il diritto di sciopero sarà oggetto di discussione sia con la associazione degli imprenditori privati che con le cooperative ».

In questo contesto è emerso il problema della crescita dei prezzi che ha assunto dopo l'introduzione dell'IVA un ritmo molto accelerato anche in Norvegia. Solo dal 1969 al 1970 i prezzi sono infatti aumentati del 10,7%, ciò ha richiesto un accordo di scala mobile con gli imprenditori e con il governo che è in corso di trattativa.

Un ruolo particolare ha assunto in Norvegia la questione dell'entrata nella CEE. Come si ricorderà dopo una lunga trattativa sia il parlamento che il governo avevano deciso di aderire alla Comunità europee, c'erano però forti pressioni e rilevanti gruppi sociali nel paese che erano decisamente contrari. La spaccatura non passava più tra i partiti tradizionali del quadro politico norvegese, ma all'interno di essi, e la coalizione contraria alla adesione andava dagli agrari e dagli armatori dei pescherecci, ai comunisti ed ai gauchistes. La LO prese decisamente posizione ed in un congresso speciale tenuto il 2-3 giugno 1972 la stragrande maggioranza dei delegati, 234, votò l'adesione piena contro 81 che invece si pronunciarono solo per un Trattato commerciale con la CEE. Dopo l'esito sfavorevole del referendum la LO si è espressa, ed il Congresso ha

ratificato questa posizione, per l'accettazione dei suoi risultati e per la cessazione della campagna in favore dell'adesione. Collegata solo marginalmente a questo problema è stata la discussione sulla costituzione della Confederazione europea dei sindacati, che come si ricorderà ha preso l'avvio proprio da Oslo. Il Congresso ha espresso il pieno appoggio a questa organizzazione ed ha ribadito la determinazione della LO di appoggiare un allargamento della CES a tutti i sindacati europei, a quelli della CMT, con cui sono già in corso i contratti, ma anche a quelli aderenti alla FSM che agiscono nell'Europa occidentale.

I sindacati norvegesi vedono la CES come un'organizzazione autonoma e vani sono stati i tentativi da parte del presidente del DGB Vetter, nel discorso fatto in qualità di vice presidente della CES, di sottolineare e di proporre legami stretti con la CISL internazionale.

2. Francia

2.1. *Una primavera in « calando ».*

La storia sindacale francese in questi due mesi ha subito le frasi alterne di un inizio spettacolare e di grande risonanza seguito da un rapido e scoraggiante declino. In aprile, in una atmosfera che ricordava molto il maggio 1968 un corteo di più di centomila persone ha percorso le strade della capitale francese lanciando slogan rivendicativi contro il governo in carica. Alla testa di questo corteo c'erano però quest'anno non solo i leader studenteschi, ma anche i maggiori dirigenti sindacali del apese: Seguy per la CGT, Maire per la CFDT e il segretario della potente organizzazione sindacale unitaria dell'insegnamento, la FEN. L'agitazione dei liceali contro la legge Debrè, che restringeva il loro diritto di rinvio del servizio militare per motivi di studio, si era ormai colorata di significati politici che andavano ben al di là del problema specifico. Il corteo chiedeva

infatti il diritto agli studi per tutti, la formazione professionale garantita per i giovani lavoratori, il ripristino e l'estensione della proroga del servizio militare, l'eliminazione delle discriminazioni che colpiscono i giovani operai, l'abolizione degli esami obbligatori al secondo anno di università, il miglioramento delle condizioni di vita e di studio nelle scuole tecniche secondarie.

Ma gli elementi che davano vigore a questa primavera calda, come qualcuno l'aveva subito chiamata, non erano solo rappresentati da questa piattaforma per i giovani, i lavoratori della Renault erano ormai in sciopero da settimane e chiedevano di fatto il superamento della condizione di OS e cioè della figura più alienante di lavoro industriale, mentre alla Peugeot su questi ed altri problemi si era sul punto di raggiungere un accordo soddisfacente. Il malessere che serpeggiava un po' dovunque prima delle elezioni legislative sembrava sul punto di trasformarsi in una seria sfida per il regime. Così non è stato: le manifestazioni liceali si sono a poco a poco attenuate con l'avvicinarsi della fine dell'anno scolastico, gli OS della Renault sono riusciti a strappare solo aumenti salariali, mentre la direzione si è rifiutata di pagare qualunque indennizzo per le serate da essi effettuate, per cui in definitiva l'unica vittoria è venuta dall'azione meno spettacolare e più tradizionale: quella dei lavoratori della Peugeot di Saint Etienne. Puntando infatti su considerevoli aumenti salariali (1.500 franchi di salario minimo) e sui diritti sindacali (libertà per i delegati sindacali ed assemblee in fabbrica) i tre sindacati CGT-CFDT-FO della fabbrica, che hanno sempre avuto in mano l'organizzazione della lotta, sono riusciti a spuntarla dopo 8 settimane di sciopero.

Così in sordina terminava questa primavera francese che avrebbe dovuto essere calda e che era cominciata in maniera tanto spettacolare. La caduta di tensione e la sconfitta hanno provocato due fenomeni diversi, da una parte uno scambio di accuse tra le varie compo-

nenti della sinistra e soprattutto tra PCF e CFDT, dall'altra una esigenza di ripensamento di cui il Congresso della CFDT è stata l'espressione più evidente.

2.2. Il Congresso della CFDT.

« Vivere il domani nelle nostre lotte di oggi » all'insegna di questo slogan scritto sulla tribuna del palazzo dello Sport di Nantes, si è svolto in Francia il 36° Congresso della CFDT. Il numero non tragga in inganno, si tratta in effetti del 3° Congresso della Confederazione dopo che essa ha abbandonato la sigla CFTC, sostituendo l'appellativo di « cristiana » con quello di « democratica ». Un mutamento che non ha coinvolto solo la sigla, ma che ha trasformato il suo modo di essere nel movimento sindacale francese, da una posizione moderata e confessionale ad una combattiva ed avanzata, che ha portata la CFDT ad accettare ed a sostenere molti degli obiettivi emersi nel « Maggio » francese ed a scegliere nel Congresso del '70 l'obiettivo prioritario nella « costruzione di una società socialista fondata sulla autogestione, la proprietà sociale dei mezzi di produzione e la pianificazione democratica ».

Nei tre anni trascorsi la CFDT ha puntato molto sul tema unitario sia sul piano ideologico, obbligando ad un approfondito dibattito sulla società socialista la CGT, sia su quello degli obiettivi concreti, stringendo con la stessa centrale un patto di unità d'azione sui problemi più gravi che affiggono la società francese — lavoratori immigrati, pensioni, salario minimo garantito, ecc. — sia infine sui metodi di azione, stimolando i movimenti di base e sostenendo la lotta anche locale dei lavoratori più sfruttati ed emarginati, contrapponendo così questo metodo alla tradizionale azione monolitica della CGT.

In pratica la CFDT mirava ad una maggiore autonomia della CGT dal PCF, ma il bilancio tratto dai 1.700 congressisti non è stato a questo proposito completamente positivo. Non c'è dubbio infatti che la CGT ha

fatto molti passi avanti sia accentuando la sua democrazia interna, sia accettando appunto la sfida sul piano ideologico (una volta riservato alla esclusiva competenza del partito), sia infine stringendo il patto di unità d'azione di cui si è già parlato. Tuttavia negli ultimi tempi e cioè dal momento in cui sono cominciati i preparativi per le elezioni legislative, si è delineata la possibilità di un programma comune delle sinistre, è sembrato a molti osservatori che il processo di autonomia della centrale sindacale subisse alcune battute di arresto, così la CGT ha partecipato e si è impegnata in prima persona nella campagna elettorale delle sinistre, rifiutando l'atteggiamento di semplice appoggio esterno che è stato invece tenuto dalla CFDT ed ha mutato improvvisamente i suoi comportamenti nei confronti dei gruppi gauchistes in perfetto parallelismo, temporale e di contenuti, con il PCF. È difficile dire se ciò sia dovuto alla volontà dei suoi dirigenti o ad un nuovo interesse del PCF nei confronti della grande centrale, nel momento in cui la sua egemonia sulla sinistra francese vacilla per i successi del Partito socialista di Mitterand e per il ribollire di problemi sociali a cui la elaborazione dottrinale comunista ed il suo apparato non riescono a dare sintesi soddisfacenti. Certo è che proprio mentre Marchais (Segretario generale del PCF) scopre nei suoi discorsi la validità delle lotte sociali per mutare le strutture del Paese, Seguy riscopre la necessità di una vittoria elettorale della sinistra per affrontare gli stessi problemi.

Questo gioco delle parti e l'attacco apparso sull'*Humanité* alla vigilia del Congresso ha irritato profondamente la CFDT che ha sempre sostenuto la priorità della lotta sociale sui momenti elettorali, e che teme un ritorno della CGT ad una più stretta obbedienza al PCF, e in definitiva una nuova egemonia di quest'ultimo sulla sinistra francese. « L'atteggiamento del PCF, ha detto Edmond Maire nella sua relazione al Congresso, la sua volontà di dominazione di tutta la sinistra, è un ostacolo

alla mobilitazione popolare per il socialismo ». L'« Humanité » e Marchais avevano accusato da parte loro a più riprese la CFDT di voler dividere in due le forze della sinistra, Maire ha replicato lasciando intendere che deve essere appunto il dibattito tra le diverse correnti di pensiero della sinistra a portare all'unità e non un « unanimità » che non tenga conto della esistenza di diverse strategie. Ma sul banco degli accusati della CFDT, il PCF con le sue mire egemoniche non è solo, altrettanto precisa è stata, e questo è nuovo negli ambienti della CFDT, la condanna delle formazioni gauchistes, soprattutto per i loro metodi di lotta fondati sullo spontaneismo e sul disprezzo delle organizzazioni sindacali. In effetti più che di un attacco verso l'esterno si è trattato di una autocritica spietata all'interno della stessa organizzazione, che spesso ha accettato e sostenuto questi metodi.

Il Congresso ha fatto giustizia di certe esperienze spontaneiste che nella ricerca generosa di associare i lavoratori non sindacalizzati alle lotte, tendeva a devirilizzare la funzione del sindacato. In particolare la relazione al Congresso (approvata dall'87% dei congressisti) afferma che « il sindacato è lo strumento per stabilire e per far rispettare la democrazia nell'azione, a volte potrà essere costituito un comitato di sciopero (eletto da tutti i lavoratori), ma più spesso deve essere il sindacato ad organizzare la discussione collettiva, a favorire l'espressione collettiva, ed a prendere tutte le iniziative suscettibili di far progredire i rapporti di forza ». Questo richiamo al valore della organizzazione trova molti sostenitori oggi in Francia, sia per il fallimento clamoroso di alcune lotte lanciate con metodi « spontaneistici », come abbiamo visto a proposito degli OS della Renault, sia per l'obiettivo debolezza organizzativa del movimento sindacale francese che ha un numero di aderenti di poco superiore alla metà dei lavoratori organizzati in Italia.

Un altro problema concreto affrontato dal Congresso

e che è oggetto di ampi dibattiti anche in Italia, è quello relativo alla gerarchia delle retribuzioni. Nella relazione e nella replica conclusiva Maire ha respinto decisamente certe richieste massimaliste che avevano come obiettivo una rivendicazione salariale unica in cifra fissa e per tutti i settori, ma ha ribadito l'intenzione della Confederazione di arrivare ad una scala salariale unica per tutti « attraverso una evoluzione differenziata del potere di acquisto... elaborata da tutte le categorie dei lavoratori ».

Il dibattito ideologico non è stato trascurato, sebbene abbiano avuto molto più spazio quello politico e quello relativo al metodo dell'azione sindacale, esso si è incentrato però sul problema più immediato della « transizione al socialismo » piuttosto che sulla definizione della società socialista oggetto principale del Congresso del '70. Sono così riemerse le posizioni caratteristiche di questa organizzazione e cioè la costruzione di momenti di autogestione e di avanzata per stabilire a livello di società quei rapporti di forza che permetteranno alle forze progressiste di trasformare i rapporti di produzione e più in generale la società.

In conclusione dopo i due congressi storici che lo hanno preceduto, quello di Nantes si è soprattutto consacrato, più che a ribadire gli obiettivi a lungo termine, ai problemi concreti che pone il loro perseguimento, e cioè la necessità di una sinistra aperta ai problemi nuovi e senza egemonie, la crescita organizzativa del movimento sindacale e il perseguimento della esperienza unitaria.

È questo il sintomo chiaro della necessità di una profonda riflessione all'interno del movimento sindacale e della sinistra in generale. Si tratta di una fase di assestamento che richiederà una nuova distribuzione di potere al suo interno ed una strategia che impegni nel presente, un potenziale di lotta che cerca ormai da anni una sintesi politica ed un metodo d'azione capace di realizzarne i propositi di cambiamento.

3. Danimarca

3.1. I risultati della lotta.

Il conciliatore governativo è riuscito infine a venire a capo del conflitto improvvisamente scoppiato in Danimarca tra le parti sociali, ma che come si è detto, chiamava in causa direttamente il governo, dato che uno dei punti controversi era rappresentato dai contributi sociali, che sarebbero automaticamente cresciuti con gli aumenti salariali. La mediazione è consistita in una ipotesi di accordo, che in un primo tempo gli imprenditori avevano respinto, ma che poi di fronte all'estendersi del conflitto, hanno deciso di accettare. I sindacati hanno poi sottoposto questo schema ai lavoratori che lo hanno ratificato con una maggioranza del 69%. L'accordo ha una durata biennale (1° marzo 1973 - 1° marzo 1975) e si riferisce complessivamente a 750.000 lavoratori, che costituiscono la quasi totalità della mano d'opera danese nel settore privato. Sul piano salariale c'è stato un aumento di 1,70 corone (1 corona è uguale a 110 lire) per tutti i lavoratori e 0,85 corone per gli apprendisti, che significa un aumento medio del 7,5% per i prossimi due anni. Un aumento come si vede non eccezionale, ma bisogna tener conto che un altro 5% è stato ottenuto dalle trattative a livello di settore industriale che seguono l'accordo generale. Inoltre è stato elevato l'indice di aumento della scala mobile. Se sul piano salariale i lavoratori potrebbero recriminare, grosse conquiste sono state fatte sul piano normativo, con la riduzione della settimana lavorativa a 40 ore (prima era di 41 e 3/4) e il superamento del muro delle 40 ore per i lavoratori del secondo e del terzo turno per le mansioni a ciclo continuo. Nei prossimi due anni infatti costoro raggiungeranno le 38 ore settimanali, anche se questo non modificherà l'organizzazione del lavoro, infatti i turnisti continueranno a lavorare 8 ore al giorno e le due ore settimanali che

faranno in più saranno sommate e daranno loro il diritto in pratica di usufruire di 8 giorni supplementari di ferie, mentre le loro indennità sono state sostanzialmente elevate. Un altro importante successo sul piano normativo è stata la parificazione contrattuale tra uomini e donne sia per quanto riguarda le condizioni di assunzione e di impiego sia per quanto riguarda i salari e più in generale le condizioni di lavoro. È stato negoziato molto un accordo per la costituzione di un « fondo di formazione » che dovrà essere in funzione dal gennaio 1974. Il fondo sarà finanziato mediante versamenti degli imprenditori equivalenti a 0,01 corone per ora lavorata, ciò che dovrebbe dare fin dall'inizio al nuovo fondo una dotazione di 7 miliardi di corone e cioè circa 800.000 miliardi di lire. Tre quarti delle risorse del fondo saranno messe a disposizione dei sindacati per la loro attività interna di formazione sindacale. Esistono infatti altri sistemi di finanziamento (in gran parte di provenienza imprenditoriale) per la formazione professionale. Un comitato congiunto provvederà a concordare eventuali corsi comuni (managers e sindacalisti) su problemi specifici come per esempio i problemi della salute sui luoghi di lavoro. Non desta sorpresa il fatto che nell'accordo non venga menzionata neanche superficialmente la proposta fatta dai sindacati a proposito del risparmio dei lavoratori, proposta che tende a lungo termine a trasferire nelle mani dei lavoratori dipendenti il 50% del capitale nazionale delle imprese del paese. Infatti sembra che il progetto di legge relativo già presentato in parlamento e fatto suo dal governo, dovrà attendere alcuni anni prima di essere realizzato, per ragioni di carattere finanziario.

4. Germania

4.1. La politica del patrimonio del DGB.

Il Congresso del partito socialdemocratico tedesco ha riproposto un problema che è stato a lungo al centro del dibattito sindacale in Germania: il problema del risparmio dei lavoratori o come si dice nella Repubblica federale tedesca « la formazione del patrimonio nelle mani dei lavoratori dipendenti ». Il problema è stato già affrontato dal DGB che aveva incluso l'obiettivo di una più giusta ripartizione del patrimonio nei suoi programmi di azione, ed era stato oggetto di ben tre leggi, l'ultima delle quali che risale al 1969 fu al centro della discussione di un precedente congresso della SPD. Le leggi già in vigore prevedono riduzione di imposte e premi al risparmio per somme non eccedenti i 624 marchi per singolo lavoratore — bloccati per un certo periodo di tempo — contrattati tra sindacati ed imprenditori e versati da questi ultimi a nome dei lavoratori. In effetti si tratta di una forma di salario di investimento pur presentando dei difetti rispetto alle proposte sindacali soprattutto in merito alla destinazione di queste somme che spesso vengono utilizzate dagli imprenditori nell'azienda stessa, come capitale di fatto esente da imposizioni. Malgrado ciò l'iniziativa ha avuto un certo successo ed attualmente più di due terzi dei lavoratori tedeschi sono coperti da accordi di questo tipo. La nuova proposta sortita da un gruppo di lavoro della SPD presieduto da Wehner e approvata dal Congresso del Partito, è invece di tipo diverso, essa mira di fatto a far partecipare i lavoratori alla crescita di valore del capitale dell'impresa. In pratica le imprese dovrebbero aumentare progressivamente il loro capitale sociale sulla base dei loro profitti e trasferire i titoli relativi a questo aumento in un Fondo speciale.

I singoli lavoratori dovrebbero ricevere « gratis », dal Fondo, dei « certificati » del valore annuale di circa

200 marchi (40.000 lire l'anno, poco più di 3.000 lire al mese), tramutabili in moneta reale solo dopo un periodo di congelamento ad esempio di sette anni. Questi « certificati » inoltre non produrrebbero interesse, in base al principio che il rendimento del Fondo deve servire obiettivi « pubblici ». L'amministrazione del Fondo potrebbe dare la possibilità ai lavoratori di influire, secondo l'opinione della SPD, sulle politiche delle imprese. Quello che ci interessa illustrare in questa sede però non è tanto il dibattito che ha avuto luogo nel partito socialdemocratico, quanto le reazioni che si sono avute sullo stesso argomento nel movimento sindacale. La presidenza del DGB ha preso chiaramente posizione a favore del progetto, ritenendo che esso si inquadri nella politica di « partecipazione » più volte affermata dai sindacati tedeschi, contro si sono invece schierate sia la IG Metall che la OTV (pubblico impiego) due tra le più forti federazioni di categoria. Il progetto è così passato nel Consiglio confederale con soli 3 voti di maggioranza ed ha rivelato per la prima volta dopo vari anni, una profonda frattura all'interno del DGB. Le ragioni che hanno motivato il voto negativo delle due federazioni hanno una loro logica precisa, anche se non mancano le contraddizioni tra questa logica e i loro precedenti comportamenti.

« Le imprese dovrebbero, secondo quella concezione, versare ogni anno parte del loro capitale ad un apposito Fondo — dice il giornale della IG Metall — comunque avvengano questi versamenti (con o senza contanti) si tratterebbe pur sempre di una parte dei profitti. Una politica rivendicativa che sia attiva, che tenda cioè a ripartire diversamente il reddito a carico dei profitti, ne sarebbe gravemente danneggiata o forse sarebbe addirittura messa nell'impossibilità di dispiegarsi. D'altra parte le riforme (scuola, sicurezza sociale, difesa dell'ambiente, ecc.) abbisognano di mezzi finanziari supplementari, che devono essere a carico delle imprese e di chi guadagna molto denaro. Con il Fondo questi

mezzi sparirebbero »... « I diritti di voto nel nuovo Fondo deriverebbero dal numero di quote di capitale apportate, e attraverso quei voti si dovrebbe influire sulla politica delle imprese. Senza parlare della contraddizione in cui ci si porrebbe rispetto alla cogestione paritetica, come potremmo continuare a parlare di controllo degli investimenti o di trasferimento alla pubblica proprietà delle imprese che dominano il mercato? Una politica « del patrimonio » non deve cioè impedire un mutamento di fondo della posizione sociale dei lavoratori nella società tedesca ».

Se la politica del patrimonio limita la politica contrattuale ci si può domandare perché si è accettato anche da parte delle due organizzazioni ora all'opposizione di concludere accordi sulla base delle leggi precedenti. D'altro canto la stessa cogestione paritetica di cui esse si fanno paladine, può rappresentare un handicap per la fase contrattuale dei sindacati. Il problema di fondo è quello di sapere se si sta formando una sinistra sindacale potente e strutturata all'interno del DGB, che porta avanti una linea « anti-istituzionalizzazione » dell'azione sindacale, o se la levata di scudi è dovuta a motivi tattici e cioè al tentativo dopo la infelice esperienza contrattuale delle due organizzazioni (il 66% dei lavoratori metalmeccanici ha rifiutato il contratto) di recuperare sotto le spinte di base un ruolo più progressista rispetto al DG.B. Nei prossimi mesi si potrà avere un'opinione più precisa, per il momento è strano che non si sia unita all'opposizione la IG Chemie, che era considerata finora tra le organizzazioni di punta della confederazione.

L'avvicinarsi della battaglia contrattuale nel settore chimico ha consigliato probabilmente prudenza ai dirigenti della IG Chemie, che intendono quest'anno ottenere una grossa vittoria salariale (richiesta iniziale 12% di aumento per un anno) dopo le incerte vicende della primavera scorsa.

4.2. Contrattazione aziendale « alla tedesca ».

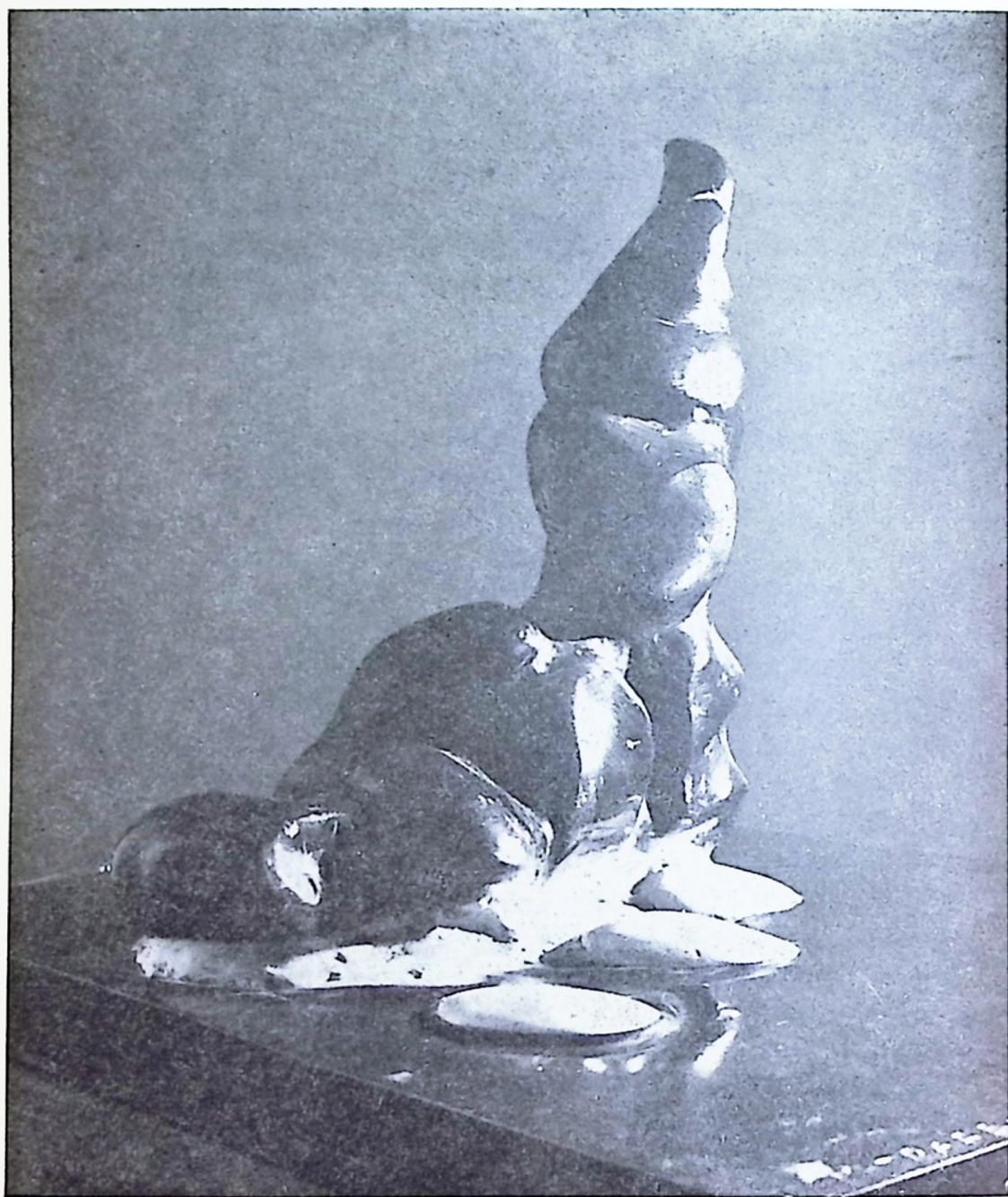
Il problema della crisi di credibilità presso i lavoratori metalmeccanici della IG Metall si è ulteriormente aggravato dopo la conclusione del contratto dei poligrafici. La IG Druck infatti sfidando gli ammonimenti alla moderazione e gli appelli per la salvezza della politica di stabilizzazione del governo, ha infatti mantenuto le sue rivendicazioni a costo di proclamare due giorni di sciopero e di far scrivere ai giornali di Springer (che controlla 1/3 della stampa tedesca) che si stava attendendo alla libertà di stampa. Gli aumenti salariali richiesti in percentuale differenziata (ed è la prima volta che ciò avviene in una trattativa nazionale) per diminuire le differenze tra le varie categorie di lavoratori, vanno da un aumento minimo del 10,8% per l'operaio qualificato al 17,1% per quello comune, con un aumento medio che sfiora l'11,5%, tre punti in più di quanto hanno ottenuto i metalmeccanici. Ciò come abbiamo detto ha contribuito ad accentuare gli attacchi alla dirigenza dell'IG Metall, che si difende facendo presente sul suo giornale che il contratto dei metalmeccanici fu concluso in un momento in cui non era prevedibile l'attuale aumento dei prezzi, mentre continua ad avanzare al padronato richieste di un aumento supplementare della riduzione della durata del contratto. Sul primo punto gli imprenditori sembrano disposti a tener conto delle richieste sindacali, mentre sul secondo hanno chiesto in cambio termini più lunghi e procedure più complesse per l'arbitrato in caso di disaccordo durante le trattative, ricevendo dai sindacati un netto rifiuto a prendere in considerazione una simile carta di scambio. L'associazione degli imprenditori e sindacati del settore sono poi particolarmente allarmati da un fenomeno che non cessa di estendersi, la contrattazione di sistemi salariali aziendali da parte del Betriebsrat nelle imprese più grandi.

È successo infatti che di fronte alla manifesta insod-

disfazione dei lavoratori nei confronti del nuovo contratto parecchie direzioni aziendali hanno deciso, al fine di evitare la ripresa degli scioperi selvaggi, di concedere aumenti salariali aziendali sulla base di accordi con le rappresentanze aziendali dei lavoratori. I sindacati temono infatti una perdita del loro potere per il crearsi tra direzioni aziendali e rappresentanze aziendali di un clima di solidarietà, capace di giocare a loro sfavore in caso di conflitto. Si cita a questo proposito il caso della Hoecht nell'ultimo conflitto di lavoro nell'industria chimica, quando attraverso il Betriebsrat la società offrì aumenti salariali unilateralmente, inducendo i suoi lavoratori a non scendere in sciopero. Da parte sua l'associazione degli imprenditori teme che la frammentazione della contrattazione rompa l'attuale centralismo ed impedisca un effettivo controllo della dinamica salariale.

Resta però il fatto che è questo un segno della esigenza, in una situazione di crisi come quella attuale, di un maggiore decentramento contrattuale, anche se esso si esprime per il momento con caratteri patologici.

Per arrivare a questo decentramento sarà necessario superare numerosi ostacoli legislativi e contrattuali, nonché l'opinione della maggioranza dei sindacalisti tedeschi, d'altro canto non esistono altri rimedi per evitare i rischi di azioni spontanee. La introduzione per esempio nei contratti collettivi tradizionali di clausole di scala mobile è sottoposta in Germania alla autorizzazione della Banca centrale.



Nino Trafeli, *Piede pozzanghera*, cm. 51x40x32, scultura in resina, 1969.



i frantumi ricomposti *

Il volume di Federico Butera non è un testo descrittivo dei vari modelli di organizzazione aziendale, in risposta al superamento del « taylorismo » negli Stati Uniti (come avviene di norma in saggi di autori italiani), né l'autore privilegia, nello sviluppo dell'analisi, il momento sociologico dell'organizzazione del lavoro distaccato dal contesto socio-politico.

L'Autore sviluppa la ricerca sui vari metodi di organizzazione del lavoro industriale in un continuo riproporsi del problema di fondo che è il rapporto: processo di produzione capitalistico-modi di organizzazione aziendale; cioè la risposta neo-capitalistica alla « disaffezione » operaia, al rifiuto operaio, sempre più generalizzato, del lavoro industriale.

La visione globale della risposta padronale alla crisi del « taylorismo » porta il Butera a considerare job rotation, job enrichment, job enlargement, work group, non soluzioni atemporali ma parte integrante della ideologia neo-capitalistica.

L'Autore così riferisce costantemente le soluzioni managiariali ai modelli di cultura aziendale e, soprattutto, alle strutture dell'organizzazione del lavoro.

L'attualità del lavoro deriva non solo da questa impostazione, ma dalla ricerca effettuata sul posto, nelle varie industrie americane: General Foods, Trw, Polaroid e Syntex in riferimento all'applicazione della « Organization Development » che l'Autore definisce « non tanto una tecnica quanto un movimento, che partendo dalla formazione dei dirigenti a modelli nuovi di com-

* Federico Butera, *I frantumi ricomposti*, Marsilio Editore, 1972. L. 1.500.

portamento organizzativo, crei situazioni normative, strutturali, psicologiche, culturali, idonee a realizzare un più elevato consenso della manodopera, un processo di valorizzazione del contributo professionale delle "risorse umane" e una più alta integrazione interfunzionale, ma soprattutto un nuovo modello di controllo sociale ». Per l'organizzazione del lavoro esecutivo la Polaroid, Hood Corporation, Texas Instruments, l'American Telegraph and Telephon, Dipartimento di Tesoreria, Procter and Gamble.

Il momento centrale della ricerca, diremmo l'ipotesi-guida, si può così sintetizzare: l'organizzazione del lavoro aziendale si evolve ed è spinta al cambiamento dai mutamenti oggettivi che si verificano nel sistema economico, in cui è inserita l'azienda. Lo sviluppo delle tecniche e delle funzioni connesse al management non è analizzato isolandolo dal concreto contesto sociale, senza vedere in esso un nodo del crescente accentramento del potere del capitale.

Ci si scontra ad ogni passo con le varie « bibbie » neo-capitalistiche che hanno come quadro di riferimento il rapporto tra scienze organizzative ed i vari momenti dell'organizzazione capitalistica della fabbrica e della società. Soltanto in un'ottica che non accantoni il problema politico del rapporto tra trasformazioni del capitale costante, nella propria programmazione produttiva, e condizioni oggettive della forza-lavoro impiegata, si rifiuterà una visione sociologica integrata.

Non tenendo conto di ciò, si può sviluppare un'analisi, come avviene nella maggioranza degli studi sull'organizzazione capitalistica del lavoro, interna all'esigenza padronale di razionalizzazione.

Molto è già sintetizzato nell'introduzione in cui l'autore afferma di dare un taglio alla ricerca che tende a sottolineare: « La necessità di avere costantemente presente il carattere adattivo e pragmatico dei nuovi orientamenti ed esperienze, evitando così di rimanere

invischiati in un discorso tecnico scientifico tutto interno ad una disciplina (la « scienza organizzativa ») che connotati di scienza il più delle volte non ha, proprio perché si rifiuta di considerare l'organizzazione come conseguenza di qualcosa che le è esterno; l'opportunità di evitare movimenti imitativi acritici che in mutate condizioni sociali, tecniche ed economiche, rischiano di essere inefficienti o di rivelarsi velleitari.

L'urgenza di fare uscire il dibattito sull'organizzazione del lavoro, che oggi è vivo non solo in campo imprenditoriale e sindacale, da una « notte in cui tutte le vacche sono nere » ossia in una situazione in cui si dibattono operazioni politiche e culturali generalissime, mentre appare chiara la scarsa informazione sull'oggetto in cui si dibatte ».

Manca all'impostazione del volume una base politica nell'analisi dell'organizzazione capitalistica del lavoro che si colleghi alla problematica attuale sull'uso capitalistico delle macchine, indicata per esempio da Panzieri quando dice: « In effetti, nell'ambito di una considerazione "tecnica", pseudo-scientifica dei nuovi problemi e delle nuove contraddizioni che insorgono nell'azienda capitalistica odierna, è possibile trovare soluzioni via via "avanzate" dei nuovi squilibri senza toccare la sostanza dell'alienazione, garantendo anzi il mantenimento dell'equilibrio del sistema. In effetti, le ideologie sociologiche ed organizzative del capitalismo contemporaneo presentano varie fasi, dal taylorismo al fordismo fino allo sviluppo delle tecniche integrative, human engineering, relazioni umane, regolazione delle comunicazioni ecc., appunto nel tentativo, sempre più complesso e raffinato, di adeguare la pianificazione del lavoro vivo agli stadi sempre via via raggiunti, attraverso il continuo accrescimento del capitale costante, dalle esigenze di programmazione produttiva ».¹

¹ Raniero Panzieri: Sull'uso capitalistico delle macchine nel neocapitalismo, « Quaderni rossi », n. 1, pp. 61-62.

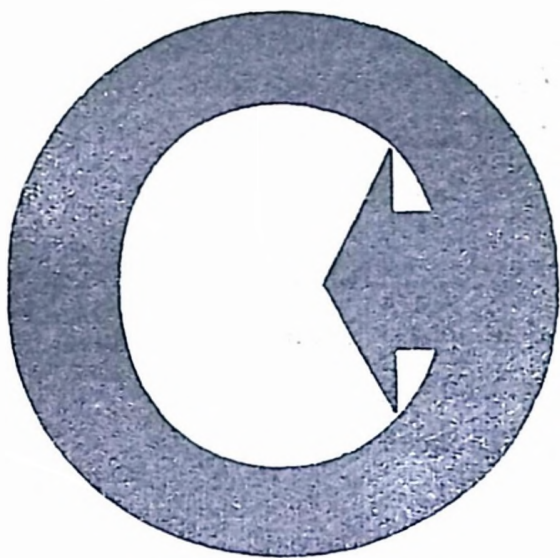
Il saggio di Butera vuole rispondere e intende chiarire il ruolo delle nuove tecniche di informazione che il neo-capitalismo tende ad applicare per neutralizzare la protesta operaia cercando di limitare le cause dell'alienazione prodotta dalla grande fabbrica.

Accettando, però, l'impostazione di Panzieri che lo sviluppo della tecnologia, e quindi i metodi di organizzazione del lavoro, avvengono all'interno del processo capitalistico di produzione, la visione di Butera appare limitata, poiché analizza solo il momento delle tecniche del lavoro di organizzazione e non i rapporti di produzione.

Occorre che il dibattito sull'organizzazione « scientifica » del lavoro diventi sempre più di massa; passi dalle riviste specializzate sociologiche, economiche o dei problemi del lavoro al movimento operaio, soprattutto in un periodo in cui la classe operaia è all'attacco sull'organizzazione del lavoro, nelle sue varie fasi.

Le lotte dal '68 ad oggi spingono la parte più avanzata, politicamente e tecnologicamente, del capitalismo ad imboccare la strada dell'evoluzione dei nuovi metodi organizzativi aziendali. Siamo lontani dagli esperimenti che avvengono negli USA; anche qui da noi potrà il padronato pubblico e privato reggere alla contestazione in fabbrica, che tende ad estendersi all'intero tessuto sociale, senza una risposta che completi le classiche armi di ricatto padronale (repressione, disoccupazione, ristrutturazione) soltanto con modifiche interne al ciclo produttivo ed ai metodi organizzativi?

A. RUFINI



osservatorio

CRITICA SOCIALE

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

SOMMARIO DEL N. 10 - 20 MAGGIO 1973

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

PIERO CALEFFI: *La sveglia delle bombe.*

GIUSEPPE TAMBURRANO: *Centro-sinistra:
una politica di emergenza democratica.*

ALDO GIOBBIO: *Rimetti a noi i nostri debiti.*

PIERO BONI e GIANNI VINAY: *La vittoria
del metalmeccanici.*

ALDO FORBICE: *I congressi sindacali.*

ALDO PAGANI: *Le moratorie comunitarie.*

RICARDO BAUER: *Per una nuova strategia
socialista.*

FERDINANDO VEGAS: *Lo scandalo Watergate.*

LIOGELLO LEVI-SANDRI: *Il 9° Congresso
dei partiti socialisti della Comunità eu-
ropea.*

RODOLFO REVENTLOW: *Il Congresso dei so-
cialisti tedeschi.*

VANNI B. MONTANA: *La politica econo-
mica USA, e i sindacati*

VICTOR ALBA: *Nixon contro il popolo.*

GUIDO FUBINI: *Israeliani e palestinesi.*

RASSEGNA DELLA STAMPA INTERNAZIONALE

ALFA SENIOR: *La primavera di Praga ed
i Consigli degli operai.*

A. VALENTE: *Le torce di Kim Il Sung.*

DINO COFRANCESCO: *La fine dello spetta-
tore.*

GUIDO L. LUZZATO: *A proposito di Pi-
casso.*

DOCUMENTAZIONE

LUCIO ROVATI: *Ricordati del '22.*

Quaderni di
POLITICA ED ECONOMIA

N. 7 e 8 - Atti del Convegno

IMPRESE PUBBLICHE E PROGRAMMAZIONE DEMOCRATICA

Indetto dal Cespe e dall'Istituto Gramsci

Roma, 8-9-10 gennaio 1973

Due fascicoli - L. 5.000

SOMMARIO

RELAZIONI

Giorgio Amendola - Antonio Pesenti -
Eugenio Peggio - Napoleone Colajanni.

Emanuele Tuccari, Sergio Vacca, Giuseppe Vignola, Alberto Zevi.

COMUNICAZIONI

INTERVENTI

Saluto ai convenuti di Nicola Badaloni. Luigi Anderlini, Silvano Andriani, Alfredo Barbieri, Luciano Barca, Domenico Bartoli, Franco Briatico, Nicola Cacace, Umberto Cardia, Alarico Carrassi, Paolo Ciofi, Brunello Cipriani, Marcello Colitti, Vito Consoli, Michele Cozza, Salvatore D'Albergo, Enrico De Laurentiis, Vezio De Lucia, Giorgio De Sabbata, Gian Carlo Ferri, Paolo Forcellini, Paolo Fortunati, Michele Gargiulo, Antonio Giolitti, Gino Guerra, Pietro Ingrao, Giorgio La Malfa, Giovanni Lamanna, Anicet Le Pors, Lucio Libertini, Siro Lombardini, Stelio Montomoli, Salvatore Morelli, Giorgio Napolitano, Nino Novacco, Giuseppe Petrilli, Gianfranco Polillo, Romano Prodi, Vincenzo Russo, Giordano Saccardi, Oreste Samaras, Carlo Maria Santoro, Pasquale Saraceno, Igor Sokolov, Ruggero Spesso, Rubes Triva,

Umberto Cardia, Alessandro Carri e Pierluigi Profumieri, Giorgio Coppa, Guido Corazziari, Giuseppina Cozzi e Giancarlo Olmeda, Nino Dagrò, Salvatore D'Albergo, Piero D'Attorre e Giorgio Ceredi, Domenico Di Felice e Filippo Piccione, Giancarlo Ferri, Athos Bellettini, Antonio Bernardi, Francesco Loperfido e Protogene Veronesi, Nicola Gallo, Giovanni Lamanna e Pio La Torre, Silvio Leonardi, Lucio Libertini, Gianni Manghetti, Lodovico Maschiella, Marcella Mulino e Pier Carlo Padoan, Rino Nanni, Umbro Lorenzini e Federico Bartolini, Rino Petralia Francesco Pistolesi, Gianfranco Polillo, Maria Teresa Prasca, Luciano Soriente, Lina Tamburrino, Emanuele Tuccari.

CONCLUSIONI

Napoleone Colajanni, Eugenio Peggio, Giorgio Amendola.

Un fascicolo L. 2.000 - Agli abbonati L. 1.000 - Abbonamento più Quaderno n. 5 L. 6.000. — A tutti gli abbonati verrà offerta in omaggio una cartella con 8 disegni di autori vari. — Versamenti sul c/c postale n. 1/43461 intestato a: SGRA - Via dei Frentani, 4 - 00185 Roma.

STUDI ECONOMICI E SOCIALI

Rivista di vita economica del Centro Studi « G. Toniolo » - Pisa

Comitato scientifico: GINO BARBIERI, GUIDO MENEGAZZI,
GIUSEPPE MIRA, VITAGLIANO ROVIGATTI
Direttore responsabile: ROMANO MOLESTI

SOMMARIO DEL FASC. I-II - 1973

GIOVANNI MALAGODI: *Aspetti della crisi monetaria internazionale.*

GUIDO MENEGAZZI: *Le leggi della dinamica economica e finanziaria fondamento e fine della riforma monetaria e creditizia.*

RAFFAELE GIROTTI: *L'Italia e la politica industriale della CEE.*

NOTE E RASSEGNE

ROMANO MOLESTI: *Sulla Ricchezza delle Nazioni di A. Smith.*

SILVIO MOLESTI: *Un film documentario sulla vita di G. Toniolo.*

Un ulteriore passo verso l'automazione bancaria.

Comercio di commercio e Regioni.

Per la Banca del futuro modelli matematici.

RELAZIONI E BILANCI

DELLE AZIENDE DI CREDITO

NOTE AZIENDALI: Proposta la creazione di un grande sistema portuale del Sud Europa - 1.500 nuovi posti di lavoro nel settore bancario in Lombardia - Assemblea Olivetti: i risultati 1972 - La lavorazione del legno nel Trentino - Il Piano per lo sviluppo industriale della Sardegna Centrale - Nuovi procedimenti produttivi alla FIAT - L'importanza del turismo nella Provincia di Brescia ecc.

Direzione e Amministrazione: Piazza G. Toniolo, 2, 56100 Pisa - Tel. 501119-43226
Redazione di Roma: Via Tola, 15 - Redazione di Milano, Via Podgora, 6 - Telefono 708043 - Redazione di Verona, Via Garibaldi, 17. Abbonamento annuale: L. 3.000, Estero L. 5.000; c.c. postale 22/15146.

EST-OVEST

Quadrimestrale di studi sull'Est Europeo

Rivista edita dall'ISDEE

Istituto di Studi e Documentazione sull'Est Europeo
Trieste, Direttore responsabile: TITO FAVARETTO

SOMMARIO DEL N. 1/1973 - ANNO IV

IPOTESI, STUDI E RICERCHE

ENRICHETTA SPINA: *La pianificazione economica nell'URSS (III). I piani quinquennali nel segno della riforma.*

BRONISLAW MINC: *Il meccanismo di funzionamento dell'economia socialista.*

Lo sviluppo delle infrastrutture dell'area danubiana: previsioni sugli effetti del collegamento Reno-Meno-Danubio e problemi dell'Alto Adriatico.

IMRE DEGEN: *L'idrovia Danubio-Meno-Reno.*

BORIS PRIKRIL: *Problemi e prospettive dell'Alto Adriatico nei rapporti con l'area danubiano-balcanica.*

ANALISI E DOCUMENTAZIONE SULL'EST EUROPEO

Problemi e prospettive della collaborazione tra i porti dell'Alto Adriatico.

La costituzione di società miste nei paesi socialisti.

NOTIZIARIO

LIBRI RICEVUTI

È in vendita nelle edicole e nelle librerie il n. 1-2 di

POLITICA ED ECONOMIA

La rivista edita dal Centro studi di politica economica di Roma

RICORDO DI ANTONIO PESENTI

GIORGIO AMENDOLA: *Coesistenza pacifica e sviluppo economico.*

Dibattito tra Luciano Barca, Guido Bodrato, Antonio Giolitti, Eugenio Peggio, Pasquale Saraceno, Paolo Sylos Labini: *Come uscire dalla crisi.*

SIRO LOMBARDINI: *Gli incentivi per una ripresa.*

LUCIANO SORIENTE: *L'Iva, l'inflazione e le responsabilità del governo.*

SERAFINO SCROFANI: *Il problema idrogeologico del Mezzogiorno.*

GIANCARLO POLILLO: *Profitto e sviluppo capitalistico.*

PAOLO CINANNI: *L'Europa e i problemi della nostra emigrazione.*

AKIRA KUDO: *L'economia giapponese nell'analisi del ciclo economico.*

GIUSEPPE BOFFA: *L'economia cinese: valutazioni e problemi.*

TIBOR KISS: *Progressi e limiti dell'integrazione nel Comecon.*

FAZIO FABBRINI: *Il bilancio preventivo della Comunità economica europea.*

GIROLAMO LI CAUSI: *I numeri indici e la classe operaia (Presentazione di Gianni Simula).*

PIERLUIGI PROFUMIERI: *Osservazioni sulle statistiche economiche dell'Istat.*

FRANCO BOTTA: *Marx, Keynes e i limiti della economia mista.*

PANORAMA

CANDIANO FALASCHI: *Cronache politiche italiane.*

MARIA TERESA PRASCA: *La congiuntura italiana.*

FLAVIO COLONNA: *Cronache parlamentari.*

ENZO MODICA: *Cronache regionali.*

ARIS ACCORNERO: *Le lotte del lavoro in Italia.*

GIANFRANCO POLILLO: *La congiuntura internazionale.*

GIUSEPPINA COZZI: *L'integrazione europea.*

SERGIO TROGI: *Le lotte del lavoro nel mondo.*

GIUSEPPE BOFFA: *Nei paesi socialisti.*

RENZO STEFANELLI: *Le riviste italiane.*

GIANCARLO OLMEDA: *Le riviste inglesi e americane.*

LORIS GALLICO: *Le riviste francesi.*

DINO PELLICCIA: *Le riviste tedesche.*

ADRIANO GUERRA: *Le riviste sovietiche.*

Rassegna delle riviste italiane ed estere - Note e polemiche - Recensioni e segnalazioni - Documentazione - In allegato, l'indice per autori e per materie dell'annata.

Abbonamento: annuo L. 5.000; sostenitore L. 20.000; estero L. 10.000; un fascicolo L. 1.000; estero L. 1.700; arretrato L. 1.500; estero L. 2.200. *Cumulativo:* Politica ed Economia + Rinascita L. 11.500 anziché 12.500.

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

TERZO MONDO

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

Anno VI n. 19-20 - marzo-giugno 1973

SOMMARIO

COMMENTI

GIOVANNI BIANCHI: *Cristiani e internazionalismo operaio.*

SAGGI

SAMIR AMIN: *Per una strategia alternativa di sviluppo autocentrato.*

NOTE

MARIO AGLIERI RINELLA: *La cooperazione cinese con i paesi in via di sviluppo.*

RASSEGNE

MARCO INGROSSO: *Modelli socio-economici di interpretazione della realtà latino-americana: da Mariátegui ad André Gunder Frank.*

I NOSTRI TEMI

LUCIANO PELLICANI: *Le rivoluzioni del Terzo Mondo.*

ATTIVITÀ

Direzione, Redazione, Amministrazione: Via G. B. Morgagni, 39 - Tel. 269.041 - 20129 Milano. — Abbonamenti 1973: ordinario L. 3.800; d'amicizia L. 5.000; sostenitore L. 10.000. Versamenti sul conto corrente postale n. 3/56111 o con assegno. — Subscription - Abonnement - Suscripcion: US \$ 7 - By bank or money-orders.

L'IMPRESA

Rivista di Scienze e Tecniche Manageriali

diretta da FERRER-PACCES

SOMMARIO DEL N. 2/1973

Gli insediamenti più favoriti: come si attraggono le industrie.

Alle « economie esterne » dovute a fattori naturali e sociali, si sovrappongono oggi incentivi apprestati dai poteri pubblici allo scopo di deviare le scelte di insediamento delle imprese verso zone più favorite. In questo fascicolo E. Borlenghi descrive il progetto francese del Grand Delta, G. Dematteis riepiloga l'esperienza inglese, M. Boni documenta intorno all'emarginazione dell'Italia rispetto alle zone centrali europee; il professor Reno Ferrara esamina le connessioni fra progresso tecnologico ed economia della localizzazione. Un panorama documentario della letteratura internazionale sulla problematica degli insediamenti industriali e un'indagine diretta sulle forze di attrazione in Italia sono dovuti a Tina De Castro.

Proposta di due poli europei di sviluppo industriale in Italia: i porti di Genova e Napoli.

« Non si tratta di fare del Mezzogiorno un problema europeo; si tratta di non fare dell'Italia la questione meridionale europea », così Ferrer-Paccès riassume una politica (italiana) per l'industria. Contributi di G. Martinoli e N. Dellepiane completano il fascicolo.

L'IMPRESA pubblica nove fascicoli l'anno (di cui tre doppi speciali). La sua redazione scientifica fa capo al CERIS/CNR, alla Scuola di Amministrazione Industriale e all'ISTMAN. - Abbonamento per un anno: L. 12.000. Prezzo del fascicolo semplice L. 1500. - Conto corrente postale 2/44971 intestato a L'Impresa, corso Fiume, 11, 10131 Torino - Telefono (011) 658.936.

ISTITUTO AFFARI INTERNAZIONALI

International Institute for Strategic Studies

LE TENSIONI NEL MONDO: RASSEGNA STRATEGICA 1972

La prima fase dei negoziati russo-americani sulla limitazione delle armi strategiche (Salt), ha sbloccato una situazione difficile; ora, se le due superpotenze vogliono raggiungere un'intesa più vasta devono cercare di accrescere tale cooperazione bilaterale, pur mantenendo una posizione di sostanziale rivalità. La Cina ha cominciato a muoversi più attivamente sulla scena diplomatica internazionale, ma per essa la politica di « containment » verso l'Unione sovietica conserva la priorità su ogni altro problema.

Il Giappone, pur sforzandosi di mantenere inalterata la sua alleanza con Washington, cerca di avviare dialoghi paralleli con Mosca e Pechino. In Europa, il successo della Ostpolitik della Germania occidentale ed il proliferare e l'approfondirsi dei negoziati est ovest, hanno segnato un importante momento di transizione del tradizionale status quo del periodo della guerra fredda, alla ricerca di una nuova, diversa situazione di sicurezza. Tutta la scena diplomatica internazionale, nel trascorso 1972, è stata in continuo movimento.

La guerra del Vietnam, crudele e anacronistica eccezione di un'era di negoziati, si è avvicinata, anche se lentamente, alla fine; ma altri conflitti si intravedono all'orizzonte su molti piani: pericoli cioè di conflitto economico sui problemi energetici e di conflitti militari nell'Africa meridionale. Il 1972 è stato il primo anno, dalla seconda guerra mondiale in poi, in cui per molti paesi sono venuti a mancare i principali presupposti su cui avevano basato la definizione delle loro politiche.

Queste sono alcune delle conclusioni a cui è giunta la « Rassegna strategica 1972 » dell'International Institute of Strategic Studies di Londra che, come l'altrettanto noto « The Military Balance », esce ogni anno in inglese. Questa edizione italiana, curata per il sesto anno consecutivo dall'Istituto affari internazionali di Roma, fornisce agli studiosi ed agli operatori di politica internazionale, sia uno dei più attendibili e dettagliati panorami sui problemi di sicurezza internazionale sia un riferimento di base per ulteriori studi dei singoli problemi. Si trovano qui combinate secondo una prospettiva particolare valutazioni politiche documentate da una serie di dati, tabelle, carte geografiche, note cronologiche, e soprattutto analisi precise delle più importanti situazioni conflittuali del 1972, non solo dal punto di vista militare ma anche economico e sociale.

Collana dello spettatore internazionale n. XXV, giugno 1973, lire 1.800.

È possibile sottoscrivere l'intera Collana (6-7 volumi all'anno) al prezzo di lire 6.000.

Ogni richiesta va indirizzata: IAI - 88, viale Mazzini - 00195 Roma.

ISTMAN

Istituto di Scienze e Tecniche Manageriali

Sono aperte le iscrizioni al *Programma sviluppo quadri Adelphi*.

Il Programma Adelphi sottopone i quadri « juniores » ad un trattamento di gruppo diretto a correggere le insufficienze e le deformazioni professionali provocate dalla inadeguatezza della scuola e dalla settorializzazione del lavoro aziendale; e ciò nella fascia tra i 20 e i 30 anni di età, quando si è intellettualmente più disponibili per l'apprendimento e quando le mansioni di cui si è responsabili sono ancora compatibili con un'attività di formazione e di sviluppo.

Il Programma Adelphi si avvale dell'esperienza della Direzione e dei Docenti e Ricercatori della Scuola di Amministrazione Industriale dell'Università di Torino e del Centro di Ricerche sull'Impresa e lo Sviluppo del Consiglio Nazionale delle Ricerche; vale a dire della prima organizzazione italiana in grado di trasferire nell'insegnamento universitario e nella formazione dei quadri i risultati di ricerche sistematiche condotte sulla realtà operativa delle aziende italiane.

Un metodo che tiene conto delle esigenze di lavoro dei partecipanti consente di alternare lo studio individuale con la partecipazione attiva ai seminari ed alle esercitazioni di gruppo. La presenza richiesta è perciò limitata a 18-19 giornate al semestre. Il corso base abbraccia due semestri.

Le iscrizioni sono a numero chiuso. Un corso non può ammettere più di 25 partecipanti. Il I semestre dei corsi ha inizio nella primavera 1973. Le iscrizioni in eccedenza alla capacità dei corsi saranno accolte con deorrenze via via successive al primo semestre.

Per maggiori informazioni telefonare oppure scrivere a ISTMAN - Programma Adelphi.
10131 Torino - Corso Fiume, 11 - Telefono: (011) 658.936.

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
- Uffici di Rappresentanza a: Bruxelles - Buenos Aires - Caracas - Francoforte s/M - 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 ELETTRONICA DEI DATI - SIPE - Società Italiana per Elaborazioni Elettroniche SpA - Via S. d'Amico, 40 Roma

S.N.O. - Società Nazionale Optimization per Azioni - 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

Vi servono soldi?



Realizzate i Vostri desideri subito

AUTO

CASA (arredamento)

SPOSI

VACANZE

CASSA DI RISPARMIO DI TORINO®

194 sportelli in Piemonte e Valle d'Aosta

Patrimonio e riserve: 50,9 miliardi - Depositi oltre 1300 miliardi

CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

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

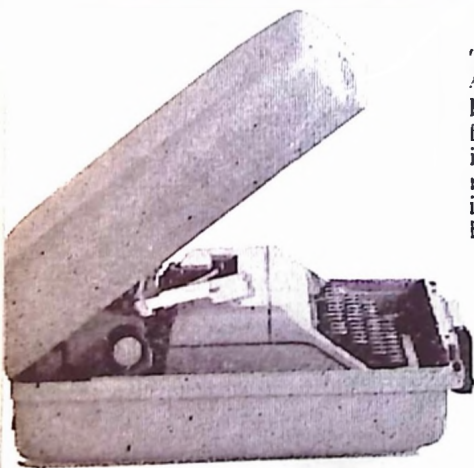
373 DIPENDENZE



**tutte
le operazioni
di banca**



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;

dellelettori 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



E. M. S.

**ente
minerario
siciliano**

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

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

Elenco e prezzi dei periodici "CEDAM" 1973

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

ABBONAMENTI NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

Condizioni generali di abbonamento ai periodici "CEDAM"

L'abbonamento è annuo e si rinnova tacitamente per l'anno successivo se non viene disdetto entro il mese di novembre, con lettera raccomandata.

La semplice reiezione di fascicoli non può essere considerata come disdetta.

Il canone di abbonamento deve essere pagato anticipatamente. In caso contrario la Casa si riserva la facoltà di interrompere l'invio dei fascicoli.

I pagamenti devono essere effettuati direttamente alla Casa in Padova oppure ai suoi incaricati muniti di speciale delega, che rilasceranno ricevuta sui moduli recanti il marchio Cedam e numerati progressivamente.

Ai correntisti con pagamento rateale si accorda l'addebito in conto della quota di abbonamento con aumento del 20% sul prezzo fissato.

L'abbonamento importa, agli effetti legali, elezione di domicilio in Padova presso la Casa Editrice.

L'ultimo fascicolo di ogni anno si invia ai soli abbonati in regola coi pagamenti. Agli altri si spedisce contro assegno, gravato delle spese.

Librerie presso le quali è in vendita la rivista

Libreria F.lli Boffi
Via dei Martiri
15100 Alessandria
Libreria Giuseppe Fogola
Piazza Cavour, 4
60100 Ancona
Libreria Carlo Leprino
83100 Avellino
Libreria Laterza & Figli
Via Dante Alighieri, 47
70121 Bari
Libreria Adriatica
Via A. da Bari, 122
70122 Bari
Libreria Patron
Via Zamboni, 26
40126 Bologna
Libreria Internazionale Rizzoli
Via Rizzoli, 8
40125 Bologna
Libreria Cocco
Via Manno, 9
09100 Cagliari
Libreria Romeo Prampolini
Via V. Emanuele, 333
95124 Catania
Libreria Vincenzo Muglia
Via Etnea, 134
95100 Catania
Agenzia Libreria Franco Milella
Via Terranuova, 46
44100 Ferrara
La Nuova Italia Bibliografica
Piazza Indipendenza, 29
50129 Firenze
Libreria Marzocco
Via Martelli, 22
50129 Firenze
Libreria Treves di Stefano
Roccatagliata Ceccardi
16121 Genova
F.lli Bozzi
Via Cairoli, 2 ar
16124 Genova

Libreria Nuova
Corso Amedeo, 103
57100 Livorno
Libreria Adamo Di Pellegrini
Corso Umberto I, 32
46100 Mantova
Libreria Dell'O.S.P.E.
Piazza Cairoli is. 221
98100 Messina
Libreria Moderna
Piazza Ferretto, 1
30170 Mestre (Venezia)
Libreria Degli Uffici
Via Moscovia, 10
20121 Milano
Libreria Ulrico Hoepli
Via Hoepli, 5
20121 Milano
Libreria Pirola
Largo Augusto, 1
20135 Milano
Libreria Rizzoli
Galleria V. Emanuele, 79
20149 Milano
Libreria De Simone F.lli
Via Benedetto Croce, 31
80134 Napoli
Libreria Alfredo Guida & Figlio
Port'Alba, 20
80134 Napoli
Libreria Treves di Leo Lupi
Via Roma, 250
80134 Napoli
Libreria Dante delle L.I.R.
Quattro Canti di Città
90100 Palermo
Libreria Angelo Draghi
Via Cavour, 7-9
35100 Padova
Libreria Riccardo Zannoni
Corso Garibaldi, 4
35100 Padova

Libreria Giordano Pellegrini
Via 29 Maggio, 6
56100 Pisa

Libreria Lo Spettatore
Corso Cavour, 16
27100 Pavia

Libreria Galleria Del Libro
Via Nazionale, 246
00184 Roma

Libreria Internazionale Rizzoli
Galleria Colonna - Largo Chigi
00187 Roma

Libreria Comm. Angelo Signorelli
Via del Corso, 260
00188 Roma

Libreria Tombolini
Via IV Novembre, 146
00187 Roma

Libreria LISAC
Piazza Università
07100 Sassari

Libreria Monauni
Via Mancini, 141
38100 Trento

Libreria Editrice Arduini
Via Cigna, 37
10152 Torino

Libreria Luigi Druetto
Via Roma, 223/225
10121 Torino

Libreria G. Giappicelli
Via G. Verdi, 39/B
10124 Torino

Libreria Levrotto & Bella
Corso V. Emanuele, 28
10125 Torino

Libreria Internaz. Italo Svevo
Corso Italia, 22
34122 Trieste

Libreria Tarantola
Via V. Veneto, 20
33100 Udine

Libreria Universitaria
Calle Foscari, 3259
30126 Venezia

Libreria Guelfi & Barbato
Via Mazzini, 21
37100 Verona

Libreria Prof. M. Malipiero
Corso XI Settembre, 61
61100 Pesaro

Libreria Franceschetti
Portici Palazzo Comunale
62100 Macerata

Libreria N. Massimi
di D. Taddei
Corso Vittorio Emanuele, 23
63100 Ascoli Piceno

Libreria dell'Università
Via Gramsci, 25
65100 Pescara

Libreria Agenzia Iapadre
Corso Federico II, 53
67100 L'Aquila

Libreria Antonio Carlucci
Piazza Vittoria, 4
72100 Brindisi

Casa del Libro
Cav. Antonio Mandese
Via D'Aquino, 142
74100 Taranto

Libreria Cianflone
Corso Mazzini, 3/b
87100 Cosenza

Libreria Granillo & Arcidiacono
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
00087 Roma

Libreria Feltrinelli
Via Cavour, 12
50129 Firenze

GIORGIO CANNELLA

SALVATORE FAZIO

CODICE DELLE LEGGI SULLA PREVIDENZA SOCIALE

Due volumi stampati su carta India, di complessive pp. C-4575,
elegantemente rilegati, con impressioni in oro e astuccio -
L. 26.000

« UNA BIBLIOTECA COMPLETA AL SERVIZIO
DEL PREVIDENZIALISTA »

I due tomi contengono:

LIBRO I. - Le norme generali per l'autonomia della intera
raccolta.

LIBRO II. - La tutela previdenziale per la generalità dei lavo-
ratori subordinati.

LIBRO III. - La tutela previdenziale per particolari categorie
di lavoratori subordinati.

LIBRO IV. - La tutela previdenziale per lavoratori autonomi.

LIBRO V. - Gli Enti di assistenza in favore di particolari ca-
tegorie di lavoratori subordinati ed autonomi.

LIBRO VI. - Le disposizioni generali e particolari per gli
Istituti di patronato e di assistenza sociale.

LIBRO VII. - I testi internazionali.

*Di prossima pubblicazione un'appendice di aggiornamento
al 31 gennaio 1973 dei primi due libri.*

Spett.le CEDAM

Via Jappelli, 5 - PADOVA

Favorite spedire con sollecitudine, appena pubblicata l'appen-
dice di aggiornamento

☐ contro assegno

N. copie del

CODICE DELLE LEGGI SULLA PREVIDENZA SOCIALE

Nome e Cognome

Indirizzo

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

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

N. 5 - SETTEMBRE-OTTOBRE 1972 - Editoriale, Giorgio Lauzi, *Due alternative: crisi d'autonomia o democrazia operaia*; Dibattito, Ferdinando Chiaromonte, *L'organizzazione del lavoro: le esperienze dell'industria americana; i problemi del movimento sindacale italiano (I)*; Saggio, G. Adam, J. D. Reynaud, J. M. Verdier, *La contrattazione collettiva in Francia: bilancio e prospettive (III)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.

N. 6 - NOVEMBRE-DICEMBRE 1972 - Articoli, G. B. Trespidi, *Valore politico di una lotta contrattuale*; F. Fiorentini, *Legge casa: problemi sociali e organizzativi*; P. M. Brandini, *Introduzione al post-scriptum*; Saggio, C. Kerr, J. T. Dunlop, F. Harbison, C. A. Myers, *Post-scriptum a «l'industrializzazione e il lavoratore dell'industria»*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Osservatorio.

N. 1 - GENNAIO-FEBBRAIO 1973 - Editoriale, O. Tarquinio, *Luci ed ombre del convegno di Perugia*; Articolo, F. Forte, *La DC a Perugia: necessità di coerenza*; Saggio, M. Stefanelli, *Lotte operaie e istituzionalizzazione del conflitto*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali in Europa*; Recensioni e schede, R. Tesi: *La parabola dello sviluppo italiano*; Osservatorio.

N. 2 - MARZO-APRILE 1973 - Articolo, L. Iraci, *Note sull'economia del regresso tecnico: come la cattiva tecnologia caccia la buona*; Dibattito, F. Chiaromonte, *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano (II)*; Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Osservatorio.