

economia & lavoro

Anno VII

Luglio-Agosto 1973

N. 4

A. MONTI

*politica monetaria e
programmazione economica*

D. E. CULLEN

*recenti tendenze
della contrattazione collettiva
negli stati uniti*

A. TRIOLA

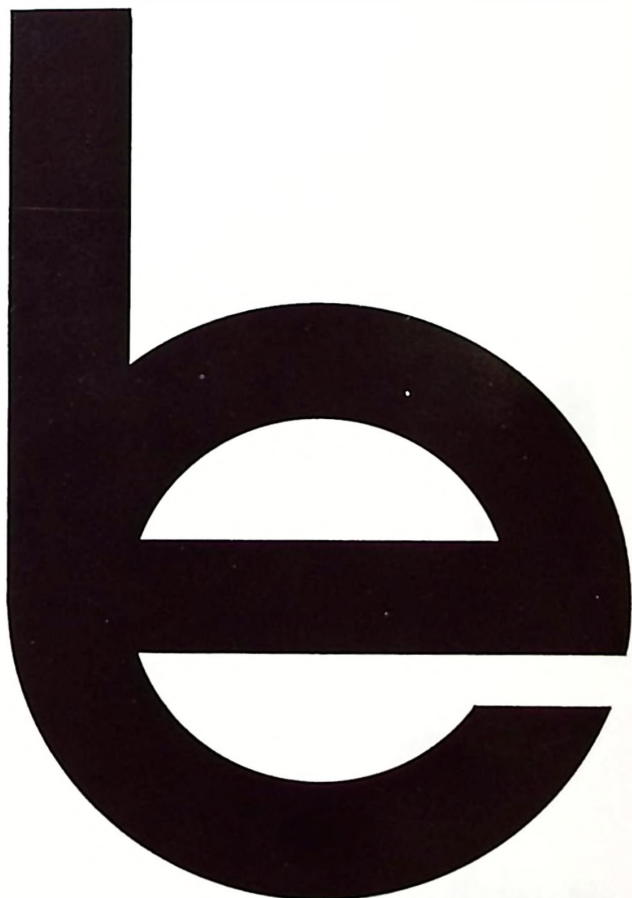
*verso un nuovo modo
di utilizzare
il lavoro produttivo*

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.

sommaire

ARTICLE

- A. Monti: *La politique monétaire et la programmation économique* 437

L'auteur analyse, avant tout, le développement historique des règles qui gouvernent le crédit et la monnaie. Il s'occupe, en outre, de l'évolution du rôle technique-politique et du poids réel de la Banque d'Italie à décider la politique économique du pays. Ce poids a progressivement augmenté à cause de la paresse et/ou bien de l'incapacité des autorités compétentes et politiquement responsables. D'après cette constatation l'auteur affirme que la réduction des fonctions de la Banque d'Italie doit suivre et non pas précéder la réalisation des dispositions qui doivent améliorer la capacité des moyens d'intervention de l'Administration Publique.

ESSAI

- Donald E. Cullen: *Les récentes tendances de la négociation collective aux Etats Unis* 459

L'essai tend à définir les aspects saillants qui ont caractérisé, dans l'après-guerre, les tendances évolutives de la négociation collective aux Etats Unis. Après avoir expliqué les nouvelles méthodologies contractuelles telles que le « boulgarisme », la « négociation continue » et l'« assurance contre la grève », l'auteur aborde des aspects relatifs à l'évolution de la structure de la négociation pour conclure que le système américain a réussi à concilier la stabilité avec l'esprit d'innovation. Cette conciliation a été utile soit aux travailleurs, soit aux entrepreneurs. Finalement l'auteur met en relief le succès des tendances favorables pour un renforcement de la réglementation publique de la négociation collective.

DEBAT

- A. Triola: *Vers un nouveau moyen pour utiliser le travail productif* 503

L'auteur analyse les différents problèmes qui se rapportent à l'activité productive et, en particulier, les conditions des travailleurs à l'extérieur et à l'intérieur de l'usine, les relations entre les individus et entre les groupes, la structure du pouvoir de l'entreprise; Il considère ensuite les nouvelles méthodes de réorganisation des procédés productifs. L'auteur arrive ainsi à conclure que ces méthodes, quand elles ne proposent que des solutions à l'intérieur de l'entreprise, ne satisfont pas parce que l'organisation interne semble réagir, aujourd'hui plus que dans la passé, aux instances que les changements causés et favorisés par la structure sociale extérieure lui procurent. Il s'ensuit qu'il faut considérer, pour rechercher des solutions valides, même les problèmes qui sont à l'origine de la technique d'organisation et qui font partie du contexte social.

RELATIONS INDUSTRIELLES

- Relations contractuelles en Italie* (par A. La Porta et D. Valcavi) 541
Relations contractuelles en Europa (par M. Sepi) 565

summary

ARTICLE

A. Monti: *Monetary politics and economical programming* 437

The author analyses the historical development of the rules that govern the credit and the change. He follows the evolution of the technical and political role and the real incidence of the Bank of Italy in the decision of economical politics of the country. This incidence has been growing larger because of the inertness and/or inefficiency of the institutionally qualified and politically responsible agents. According to this statement the author considers that the reduction of the functions of the Bank of Italy must not precede but follow the actuation of measures designed to improve the efficiency of the means of interference of the Public Administration.

ESSAY

Donald E. Cullen: *Recent tendencies of collective negotiations in the United States* 459

The essay tends to bring into focus the main aspects which have characterized after last war the new evolutive tendencies of collective negotiations in U.S.A. After examining new contractual methods like « bouvarisme », « continuous negotiation », « strike insurance », the author approaches the aspects concerning the structural evolution of the negotiation and he gets to the conclusion that the American system has succeeded in combining stability and innovative spirit. This combination had had a useful result both for workmen and manufacturers. The author focuses then the success of tendencies which strengthen the public regulation of collective negotiations.

DEBATE

A. Triola: *Towards a new way of utilizing productive work* 503

The author analyses the different problems connected with productive activity and particularly the conditions of the workmen inside and outside the factory. The relations between the individuals and inside the group, the structure of the power in the firms and after that he analyses the new methods of reorganizing the productive process. He concludes then stating that these methods, since they only offer solutions of internal administration, cannot satisfy because the internal organization of the firm seems to reach, nowadays more than in the past to solicitations produced by the changes of the external social structure which the firms itself has induced and favoured. The result of all this is that it is necessary to face even problems ahead of the technical organization and concerning the social context and this is the only valid approach for new solutions of these problems.

INDUSTRIAL RELATIONS

Contractual relations in Italy (by A. La Porta and D. Valcavi) 541

Contractual relations in Europe (by M. Sepi) 565



politica monetaria e programmazione economica

SOMMARIO: 1. Premessa - 2. Lo sviluppo storico della normativa in tema di governo del credito e della moneta - 3. L'evoluzione del ruolo tecnico-politico della Banca d'Italia nel governo della politica economica - 4. Efficienza economica e ratio politica - 5. Conclusioni.

1. *Premessa.*

La Banca d'Italia, specie a partire dal 1950, è andata progressivamente ampliando la sua sfera d'influenza nel sistema economico del nostro Paese. Attraverso l'uso delle tecniche tradizionali d'intervento, infatti, e per il tramite di altri strumenti acquisiti nella prassi la Banca centrale — e in ciò è stata spesso sollecitata dall'inerzia e/o dall'inefficienza delle autorità istituzionalmente competenti e politicamente responsabili — ha assunto oggi un peso predominante nella direzione della politica monetaria e finanziaria e, quindi, anche nel governo della politica economica nel suo insieme.

Lo sviluppo storico della normativa che ha disciplinato l'attività bancaria in Italia a partire dal 1926, le complesse ragioni tecnico-politico-economiche che ne sono state alla base e che hanno dato origine al crescente « dinamismo » dell'Istituto di emissione, le motivazioni più appariscenti dell'evoluzione del ruolo svolto da quest'ultimo nell'ambito della struttura economico-

istituzionale del nostro Paese, la crescente dicotomia tra i poteri esercitati di fatto dalla Banca d'Italia e le più ridotte competenze conferitele dalla legge, nonché l'indicazione di alcune proposte tendenti a dare soluzioni a tali anomalie, sono i temi sui quali intendiamo soffermarci in questa breve nota.

2. *Lo sviluppo storico della normativa in tema di governo del credito e della moneta.*

Gli atti normativi del periodo 1926-38, sono costituiti principalmente dalla legge del 6 marzo 1926, n. 812, che ha accentrato nella Banca d'Italia il servizio di emissione della carta moneta; dai r.r. d.d. l.l. 7 settembre 1926, n. 1511 e 6 novembre 1926, n. 1830 (e rispettive leggi di conversione) che hanno emanato la prima disciplina generale dell'attività creditizia; dal r.d.l. 12 marzo 1936, n. 375, dal r.d.l. 17 luglio 1937, n. 1400 (e rispettive leggi di conversione), i quali hanno dettato la disciplina generale in materia che, salvo alcune modificazioni successive, è tuttora vigente.¹

Quanto al ratio legis che era sottesa a questi atti normativi è appena il caso di ricordare che:

a) la legge 5 giugno 1926, n. 818, che riordinava l'emissione dei biglietti di banca, soddisfaceva l'esigenza, sentita ormai in tutti i paesi, di porre al centro dei sistemi monetari e creditizi un unico istituto.

¹ Per una più approfondita analisi della problematica relativa alla legislazione bancaria si veda: G. Ruta, *Lineamenti di legislazione bancaria*, Ed. Bancaria, Roma, 1965; C. M. Pratis, *La disciplina giuridica delle aziende di credito*, Giuffrè, Milano, 1959.

b) I decreti n. 1511 e n. 1830 del 1926, si proponevano il limitato scopo di salvaguardare il risparmio affluito alle aziende di credito in forma di depositi. L'organizzazione del controllo era affidato al Ministro per le Finanze ed alla Banca d'Italia.²

c) Gli atti normativi del 1936-38 furono espressione di un disegno più generale del regime fascista, tendente ad acquisire allo Stato un più incisivo potere direttivo sui fenomeni economici e monetari.³ Anche in tali atti, nondimeno, era viva — come nelle leggi del 1926 — la preoccupazione da parte dei pubblici poteri di tutelare il primario interesse dei risparmiatori, attraverso una sana gestione aziendale e un ordinato svolgimento dell'attività creditizia.⁴

² La tutela dei risparmiatori veniva realizzata soprattutto attraverso l'imposizione di obblighi rigidamente fissati dalla legge; questi obblighi si riferivano principalmente al mantenimento di una sana gestione aziendale (limite di capitale per la costituzione di nuove aziende di credito; proporzione fra patrimonio ed ammontare dei depositi; limite di fido per uno stesso obbligato; ecc.). La funzione di controllo veniva esercitata attraverso l'istituzione di un albo delle aziende di credito; attraverso l'autorizzazione per la costituzione di nuove aziende, per l'apertura di filiali e per le fusioni delle aziende; attraverso la vigilanza contabile affidata alla Banca d'Italia. In definitiva, le leggi del 1926 si identificavano — come lapidariamente furono battezzate — in misure di « mera polizia economica ».

³ In effetti la nuova legge bancaria del marzo 1936 appare ispirata « dall'esigenza di coordinare la politica del credito alla politica economica generale » e più in particolare doveva servire per dare allo Stato « la possibilità di esercitare una più immediata influenza orientatrice sull'attività dell'intero sistema bancario ». Cfr. G. Di Nardi, *L'Istituto di emissione*, Roma, *Istituto Poligrafico dello Stato*, 1946, (Rapporto della Commissione economica presso il Ministero della Costituente, vol. IV, cap. II).

⁴ L'ambito di applicazione era peraltro notevolmente più ampio

Le leggi del 1936-38 ponevano al vertice dell'organizzazione del credito un Comitato di Ministri, presieduto dal Capo del Governo e composto dai Ministri per le Finanze, per l'agricoltura e Foreste e per le Corporazioni.

Il Comitato aveva alle dipendenze un apposito organo denominato « Ispettorato per la difesa del risparmio e per l'esercizio del credito », a capo del quale era posto il Governatore della Banca d'Italia (art. 12, L.B.G.).

Il Capo dell'Ispettorato doveva provvedere, nell'ambito delle direttive fissate dal Comitato, all'esecuzione dei compiti di controllo attribuiti all'Ispettorato stesso, e in genere a tutte le funzioni di carattere esecutivo concernenti la materia del risparmio e del credito, nonché l'ingerenza e la sorveglianza sugli enti che esercitavano la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito (art. 14 L.B.G.).

Su tutta l'attività svolta dalla Banca d'Italia, dichiarata Istituto di diritto pubblico, vigilava il Ministro per le Finanze.

Nel periodo di iniziale applicazione delle leggi del 1936-38 gli organi al vertice dell'ordinamento creditizio svolsero funzioni di mero controllo.

Il Comitato dei Ministri, infatti, non emanò direttive,

delle leggi del 1926, in quanto le nuove disposizioni si riferivano non solo al risparmio affluito alle banche in forma di depositi, ma anche al risparmio che si incorporava nei titoli contrattati nelle borse (art. 2 e art. 26). Inoltre venivano sottoposte a disciplina anche gli istituti di credito (cioè di credito mobiliare o a lunga scadenza), nonché gli altri organismi pubblici esercitanti il credito (art. 8).

ma ridusse la sua azione a un « controllo formale di grado superiore », mentre gli altri organi politici corporativi restarono completamente inoperanti.

L'Ispettorato per la difesa del risparmio e per l'esercizio del credito, privo di guida politica, si limitò anch'esso a svolgere compiti di controllo, peraltro in modo disorganico e con i tradizionali criteri volti ad assicurare una sana gestione degli organismi creditizi.⁵

In questa situazione di carenza politico-direttiva, era inevitabile che iniziasse a emergere, nel settore del credito, l'efficiente attività di controllo tecnico-amministrativo svolto dalla Banca d'Italia, il cui ruolo veniva progressivamente ad accrescersi anche per l'elevata qualificazione scientifica, l'alta preparazione tecnica e il grande prestigio dei governatori chiamati in seguito alla sua guida.

Successivamente, il d.l.l. 14 settembre 1944, n. 226, abolì il Comitato dei Ministri e l'Ispettorato per la difesa del risparmio e per l'esercizio del credito e concentrò nel Ministero per il Tesoro le attribuzioni prima devolute a questi organi ed al Capo del Governo. Alla banca d'Italia veniva delegata la vigilanza sulla raccolta di risparmio a breve termine da parte delle aziende di credito.

In un secondo tempo il D.L.C.P.S. del 17 luglio 1947, n. 691; istituì il Comitato Interministeriale per il credito ed il risparmio (C.I.C.R.), al quale era attribuita

⁵ Cfr. M. Nigro, *Profili pubblicistici del credito*. Relazione tenuta al 2° Convegno Italo-Spagnolo dei professori di diritto Amministrativo, Venezia, 12-14 ottobre 1968.

l'alta vigilanza in materia di tutela del risparmio, di esercizio del credito ed in materia valutaria.⁶

Con l'entrata in vigore della Costituzione repubblicana il principio di utilizzare il sistema bancario quale strumento chiave della politica per lo sviluppo economico — criterio guida che permeava la legislazione bancaria del 1936-38 — fu recepito nella Carta Costituzionale che, con l'art. 47 intese riconoscere la necessità dell'intervento dello Stato per la tutela e la diffusione del risparmio e correlativamente per la disciplina, il controllo e il coordinamento dell'esercizio del credito.

⁶ Il C.I.C.R. era composto dal Ministro per il Tesoro, che lo presiedeva, dai Ministri per i Lavori Pubblici, per l'Agricoltura e Foreste, per l'Industria, per il Commercio Estero, ed attualmente anche dai Ministri per il Bilancio e per le Partecipazioni Statali. Alle sue riunioni partecipava il Governatore della Banca d'Italia con funzione consultiva.

Al nuovo Comitato erano dalla legge attribuite le competenze, facoltà e funzioni già spettanti al cessato Comitato Interministeriale. Alla Banca d'Italia erano devolute le funzioni del cessato Ispettorato per la difesa del risparmio e per l'esercizio del credito, e al Governatore della Banca d'Italia le facoltà e le attribuzioni di controllo riconosciute al Capo dell'Ispettorato suddetto, il quale doveva esercitarle secondo le direttive fissate dal C.I.C.R. (art. 3). Il Ministero per il Tesoro conservava la vigilanza sull'attività svolta dall'Istituto di Emissione (art. 4).

Le disposizioni del 1947 attribuivano dunque al C.I.C.R. e al Ministro per il Tesoro un ruolo di preminenza nel governo del sistema monetario e creditizio. Il Comitato non solo aveva poteri di direzione sulla Banca d'Italia-Ispettorato, ma poteva valersi della Banca per gli accertamenti nella materia di propria competenza e per l'esecuzione delle proprie deliberazioni (art. 2).

Il Ministro per il Tesoro era l'organo supremo del complesso organizzativo bancario e monetario, in quanto sopportava direttamente e personalmente la responsabilità politica del suo funzionamento.

3. *L'evoluzione del ruolo tecnico-politico della Banca d'Italia nel governo della politica economica.*

A partire dal 1950, il dinamismo della politica monetaria e finanziaria, specie sotto il profilo del controllo della fenomenologia congiunturale interna e internazionale, è venuto creando problemi di profonda trasformazione anche al sistema monetario e creditizio del nostro Paese. A differenza di quanto abbiamo visto essere avvenuto nel periodo precedente, la struttura creditizia di vertice ha pertanto cominciato a funzionare come vero e proprio governo del credito e della liquidità.

Tuttavia, da questo processo di trasformazione, si è andata soprattutto affermando l'azione della Banca d'Italia, la quale aveva nel frattempo accresciuto la propria efficienza, specie con il potenziamento dei suoi servizi tecnico-amministrativi e di quello studi.

Nell'ambito di una evoluzione comune a vari Paesi, che ha visto le Banche Centrali ingigantire i loro compiti e trasformarsi da imprese autorizzate all'emissione di biglietti in enti di fattiva partecipazione al governo della moneta e del credito (eloquente a questo proposito appare l'evoluzione subita dalla Banca d'Inghilterra, bene illustrata dal noto rapporto Radcliffe), anche la Banca d'Italia ha notevolmente ampliato la sua sfera d'influenza nella direzione della politica monetaria e finanziaria italiana.

Accanto ai compiti base, legislativamente previsti, della regolazione della circolazione monetaria, della difesa del risparmio e della vigilanza sul credito,⁷

⁷ La normativa vigente in tema di governo del credito e della

nella prassi si è andata sviluppando, infatti, tutta una serie di forme collaborative con i vari organi dello Stato, specie sotto forma di assistenza prestata dalla Banca — sul piano consultivo e su quello esecutivo — per le singole operazioni di finanziamento del Tesoro; di partecipazione del Governatore — attraverso contatti non ufficiali — alla formulazione degli indirizzi politici e di alta amministrazione nel campo monetario e finanziario, e anzi su tutti i temi della politica economica.⁸

In particolare, la Banca Centrale è venuta stringendo i suoi rapporti di collaborazione-interdipendenza con il Ministero del Tesoro i cui poteri si sono progressivamente ampliati anche a seguito di una serie di leggi emanate dallo Stato in materia di credito agevolato.⁹

moneta attribuisce alla Banca d'Italia essenzialmente i compiti di:

a) emettere in esclusiva biglietti di banca, svolgere servizi di Tesoreria e di stanza di compensazione;

b) vigilare e controllare le aziende e gli istituti di credito;

c) regolare la circolazione monetaria e, più in generale, governare la liquidità, cioè assicurare la disponibilità di moneta e di quasi moneta, qualitativamente e quantitativamente adeguata alle esigenze degli scambi interni e internazionali.

La manovra della base monetaria, che è indubbiamente il compito più delicato affidato alla Banca d'Italia, viene effettuata normalmente mediante i seguenti strumenti: a) concessione diretta di credito al sistema bancario; b) regolamentazione della possibilità di indebitamento verso l'estero del sistema creditizio; c) vincolo di attività liquida a riserve obbligatorie o restituzione delle stesse riserve; d) operazioni di mercato aperto; e) modi di finanziamento del disavanzo di cassa del Tesoro. Cfr. A. Fazio, *Base monetaria, credito e depositi bancari*, in *Quaderni di ricerche*, n. 2, Ente per gli Studi monetari, bancari e finanziari Luigi Einaudi, Roma, 1968.

⁸ Cfr. M. Nigro, op. cit., p. 33.

⁹ Il d.l. n. 691 del 1947, aveva già conferito al Ministro per il Tesoro il potere di emanare tutti i provvedimenti in materia di

La sempre piú stretta colleganza tra i due organi, oltre ai motivi già ricordati, trova spiegazione nel fatto che il Tesoro interviene in misura determinante nell'azione di governo della liquidità.

In effetti la manovra della liquidità, nelle moderne economie occidentali, riguarda sia i crediti a breve termine verso lo Stato, cioè i Buoni del Tesoro ordinari (B.T.O.). E anzi, poiché, lo strumento piú efficace di regolazione preventiva della liquidità consiste nel consolidamento dell'indebitamento a breve del Tesoro attraverso l'emissione di buoni del Tesoro pluriennali,¹⁰ la stretta collaborazione tra questi due soggetti diviene pregiudiziale al fine di armonizzare tutti gli strumenti d'intervento in tema di circolazione della moneta e della « quasi-moneta ».

La Banca d'Italia, inoltre, impartisce orientamenti e istruzioni non solo attraverso le direttive formali e gli

risparmio e di credito riservando al C.I.C.R. la sola competenza deliberativa, che in caso di urgenza poteva essere esercitata dallo stesso Ministro per il Tesoro.

Una successiva serie di leggi in materia di agevolazioni creditizie per gli investimenti nelle aree depresse del Paese, ha rafforzato ulteriormente i suoi poteri.

Queste leggi infatti conferiscono al Ministro per il Tesoro nuovi compiti di governo, consistenti, ad esempio nella divisione dei fondi da erogare, nella indicazione delle imprese bancarie autorizzate ad effettuare i finanziamenti, nella determinazione delle condizioni dei finanziamenti, nella deliberazione dei finanziamenti stessi o nell'autorizzazione a concederli, nell'autorizzazione dell'addebito delle perdite ai fondi di garanzie, nell'autorizzazione per la costituzione di Istituti specializzati a competenza locale per il finanziamento alle piccole e medie industrie, ecc.

¹⁰ Cfr. A. Gambino, *Il Governo della liquidità*, in *Moneta e Credito*, marzo 1960, n. 49, p. 4.

« atti normativi interni » generali o singolari che può emanare nell'esercizio dei poteri ad essa conferiti dalla legge;¹¹ ma pure attraverso una serie di atti informali che, per il prestigio della sede da cui provengono, influenzano di fatto il comportamento degli organi pubblici e degli operatori privati. Si ricordino, fra gli altri, le raccomandazioni del Governatore; i discorsi del medesimo all'Assemblea annuale dei partecipanti; i suoi interventi negli organismi monetari e finanziari internazionali.

Non va però dimenticato che in realtà il crescente dinamismo, formale ed informale, dell'attività della Banca, è spesso sollecitato e trova una sua contropartita nell'inefficienza della Pubblica Amministrazione, poco organizzata nel coordinamento delle attività tra le diverse branche amministrative, lenta nel valutare le esigenze dei vari settori produttivi del Paese, e poco tempestiva

¹¹ Alcuni sostengono che la legge bancaria, al fine di adeguare continuamente la disciplina alle mutevoli esigenze della realtà economica, ha creato un *sistema elastico* di norme e di misure di salvaguardia che si esplicano attraverso una serie di atti amministrativi, peraltro di non facile classificazione. Tale elasticità si sarebbe realizzata con il conferimento al C.I.C.R. e alla Banca d'Italia (nell'esercizio delle sue funzioni di Ispettorato) delle potestà di emanare « caso per caso e dopo la competente valutazione delle singole situazioni, norme e istruzioni di carattere sia particolare che generale ». Tale potestà, « almeno *lato sensu normativo*, spetta al C.I.C.R. in quanto istituzionalmente gli è riconosciuta l'alta direzione del credito e del risparmio alla Banca d'Italia in quanto essa, oltre ad agire per eseguire ed attuare le direttive del C.I.C.R., è dotata di vasti poteri propri che esplica subordinatamente alla legge e alle direttive del Comitato ». Cfr. Ruta, *Lineamenti di legislazione bancaria*, Ed. Bancaria, 1965, op. cit., p. 28, e *Tutela del risparmio e controllo dell'esercizio del credito: dettato costituzionale e recenti problematiche*, in *Banca, Borsa e Titoli di Credito*, fasc. 1, gennaio-marzo 1969, Giuffrè, Milano, p. 13 dell'estratto.

nel riconoscere ed interpretare la significatività di certi fenomeni monetari interni e internazionali.

Proprio a questo proposito va osservato che gli interventi sul piano monetario agiscono indirettamente sul sistema economico, influenzando cioè il volume degli investimenti. Solo, in un secondo momento, attraverso il meccanismo del moltiplicatore si manifestano gli effetti sui consumi e sull'equilibrio generale del sistema.

Tuttavia, poiché le leve fiscali e di bilancio non hanno ancora raggiunto nel nostro Paese il grado di flessibilità necessario ad interventi rapidi e incisivi per prevenire o contenere eventuali squilibri del sistema, attualmente la manovra monetaria se opportunamente diretta, può svolgere un ruolo insostituibile, specie nei periodi più critici della congiuntura.

In questi periodi, infatti, e di fronte alle ricordate carenze, la Banca d'Italia, è l'unico organismo che è in grado d'intervenire con una certa celerità per ricreare la stabilità interna del sistema e l'equilibrio nei rapporti con l'estero.

La crescita d'influenza della Banca d'Italia e del Ministero per il Tesoro, e l'affermarsi dell'« asse » Banca Centrale-Tesoro quale supremo regolatore del mercato monetario e finanziario, sono andati sostanzialmente a scapito delle funzioni e dei poteri effettivi del Comitato Interministeriale per il Credito e per il Risparmio (C.I.C.R.). Come s'è detto, tale comitato, che giuridicamente è l'organo collegiale cui spetterebbero, insieme al Ministro per il Tesoro, le funzioni di direzione e di responsabilità politica in materia di risparmio, di

credito e di moneta, di fatto oggi si presenta soltanto come un organo di determinazione degli indirizzi di prima attuazione del programma e di elaborazione degli atti relativi.

Il C.I.C.R., in altri termini, limita ormai la sua azione al terreno tecnico ed esclusivamente amministrativo e svolge funzioni di coordinamento (e naturalmente di risoluzione di eventuali conflitti) tra il Ministro per il Tesoro e la Banca d'Italia. Sono invece questi due ultimi organi che in concreto programmano o governano la politica creditizia, monetaria e finanziaria del Paese.

Questa modificazione dei rapporti di potere tra il C.I.C.R., da un lato, e il Ministro per il Tesoro e la Banca d'Italia, dall'altro, si è principalmente verificata come effetto della ricordata evoluzione storico-economica comune del resto a molti altri Paesi. Non va tuttavia dimenticato che la stessa trova giustificazione anche nella contraddizione di alcune norme di legge relative in particolare alle funzioni del C.I.C.R.; norme le quali, più che rafforzare i poteri di direzione politica esterna dell'organo, hanno contribuito a creare l'equivoco di un istituto di raccordo tra le figure di vertici, senza alcuna rilevanza esterna diretta.¹²

¹² Una recente corrente dottrinale sostiene che, alla luce della legislazione bancaria vigente, la Banca d'Italia dovrebbe trovarsi in posizione di dipendenza rispetto al C.I.C.R. ed al Ministero per il Tesoro.

La stretta collaborazione, nella programmazione e nel governo dell'attività monetaria e creditizia, del Ministero per il Tesoro e della Banca d'Italia che operano « allo stesso livello » contrasterebbe con il dettato della legge, che invece affiderebbe al C.I.C.R. le funzioni di direzione politica in materia di risparmio, di credito e

4. Efficienza economica e ratio politica.

La Banca d'Italia, dunque, è venuta di fatto assumendo un ruolo di preminenza nel governo del credito e della liquidità e a formare con il Tesoro un centro di

di moneta — ed al Ministro per il Tesoro il controllo del sistema creditizio e la vigilanza sulla Banca d'Italia.

La Banca d'Italia in materia creditizia avrebbe soltanto la titolarità di un organo dello Stato: l'Ufficio dell'Ispettorato per la difesa del risparmio e per l'esercizio del credito, alle esclusive dipendenze del C.I.C.R.

I rapporti tra il C.I.C.R. e la Banca d'Italia in sostanza si dovrebbero svolgere sulla base di direttive emanate dal C.I.C.R., attraverso le quali verrebbe determinata ed attuata la politica creditizia e monetaria.

Una prova evidente di ciò — si sostiene — sarebbe l'art. 19 della legge bancaria, per il quale il C.I.C.R. è il solo organo competente a sindacare i provvedimenti presi dal Capo dell'Ispettorato (Governatore della Banca d'Italia) nell'esercizio delle sue funzioni discrezionali di controllo. Cfr. *I comitati interministeriali economici e finanziari*. Quaderno n. 2 dell'ISPE, maggio 1968, p. 60 e segg.

In contrapposto a questa tesi un'altra corrente dottrinale alla luce della recente evoluzione del ruolo della Banca d'Italia, sostiene che la posizione di suvvalenza della Banca rispetto al C.I.C.R. ed al Ministro per il Tesoro darebbe luogo solo ad un rapporto di direzione; direzione, peraltro, fortemente sfumata dalla funzione di cooperazione alla stessa elaborazione degli indirizzi svolta dalla Banca Centrale.

Né si potrebbe parlare di un rapporto di gerarchia, in quanto nella specie mancherebbero le necessarie caratteristiche.

In particolare, né il C.I.C.R., né il Ministro per il Tesoro potrebbero somministrare ordini alla Banca, mentre il potere di riesame dei provvedimenti del Governatore della Banca d'Italia da parte del C.I.C.R. si potrebbe giustificare con l'esistenza di un rapporto di direzione, senza la necessità di ricorrere alla nozione di gerarchia, e nemmeno a quella fortemente equivoca, di *gerarchia impropria*.

Forse solo per le attività di accertamento commesse dal C.I.C.R. e per l'esecuzione delle deliberazioni di questo, « la suvvalenza della Banca acquista il carattere di vera e propria dipendenza, soprattutto se si attribuisce valore specifico alla

potere che ha totalmente emarginato i compiti e i poteri della legge conferiti al C.I.C.R.

Inoltre l'Istituto d'emissione e il Governatore che lo dirige hanno acquisito una primaria funzione direttiva nella definizione delle scelte di politica economica ge-

formula » (in tali casi) il C.I.C.R. si vale della Banca d'Italia, dell'art. 12, comma terzo della legge bancaria.

Quanto alla veste giuridica nella quale la Banca d'Italia esercita le funzioni di governo e di controllo del credito, nel ricordare che la legge bancaria esplicitamente conferisce alla Banca « le funzioni del cessato Ispettorato » (art. 12, terzo comma), si sostiene che la formula sembra essere più indicativa della volontà di far della Banca il « successore dell'Ispettorato » che della volontà di farne solo il titolare di un organo dello Stato.

Inoltre, secondo questa tesi, rientrerebbero negli scopi istituzionali della Banca non solo la manovra monetaria e la cooperazione alla politica finanziaria; ma anche la direzione politica del sistema creditizio.

Se questa tesi dovesse ritenersi esatta, ne uscirebbero rafforzate la posizione primaria della Banca d'Italia e la sua sostanziale indipendenza, sia dal C.I.C.R. che dal Ministro per il Tesoro (o, quanto meno, la sua posizione di relativa autonomia al vertice del governo monetario e creditizio). Cfr. M. Nigro, *op. cit.*, p. 36 ss.

A commento delle opinioni sostenute dalle due correnti dottrinali, sembra opportuno osservare che la prima tesi, nei limiti in cui rimane rigidamente ancorata alla lettera delle norme legislative, relega a giusta ragione la Banca d'Italia ed il suo Governatore in posizione di dipendenza diretta dal C.I.C.R. e dal Ministro per il Tesoro. Questa tesi, peraltro, non tiene nel debito conto l'evoluzione, avvenuta negli ultimi tempi (e non solo nel nostro Paese), delle funzioni, e quindi dei rapporti di potere, tra i soggetti al vertice dell'organizzazione monetaria e creditizia.

Al contrario, la seconda tesi, muovendo dalla situazione di fatto che si è determinata nel nostro Paese, vuole derivare una situazione di diritto acquisita, sia per prassi e sia « per meriti sul campo ». Di conseguenza essa tende a riconoscere alla Banca d'Italia una posizione di supremazia sull'organizzazione monetaria e creditizia, nonché una influenza rilevante nella direzione della politica economica generale, in tal modo forzando apertamente la lettera e lo spirito delle vigenti leggi.

nerale: e poiché di tutte le azioni esercitate a questo titolo essi non sono politicamente responsabili, è venuto determinandosi un innegabile e profondo iato tra i poteri politicamente rilevanti che la Banca d'Italia in concreto svolge, e la responsabilità politica e costituzionale che il legislatore ha contemplato per l'esercizio di tali poteri.

L'esistenza di queste anomalie, altamente rilevanti sotto il profilo giuridico-costituzionale, apre un grave problema e richiede un'adequata soluzione.

Al riguardo valgono le seguenti considerazioni:

1) non sembra realistico il disegno di ripristinare e rendere effettivi i poteri dal legislatore conferiti al C.I.C.R., e subordinare l'azione della Banca d'Italia alle direttive del Comitato, come previsto dalla legge. E ciò per due fondamentali ragioni.

La prima è che il C.I.C.R., per la collegialità della sua composizione, per la natura rigidamente tecnico-settoriale delle proprie competenze, e soprattutto per la carenza di adeguati strumenti conoscitivi della realtà economico-dinamica, non potrebbe oggi espletare i poteri anzidetti con le necessarie doti di agilità, di organicità e di efficacia.¹³ Di fatto, poi, il C.I.C.R. dovrebbe

¹³ È stato opportunamente rilevato come l'azione attualmente svolta dal C.I.C.R. per la difesa dell'equilibrio monetario — sia in termini quantitativi che qualitativi — è limitata e lacunosa, « perché manca la possibilità di conoscere direttamente le forze che determinano i rapporti tra domanda di capitali e disponibilità di risorse reali ».

Cfr. M. V. Posner, S. J. Woolf, *L'impresa pubblica nell'esperienza italiana*. Einaudi, 1967, p. 104.

deliberare sulla base di dati informativi e di interpretazioni della fenomenologia economica generale ad esso forniti soprattutto dalla Banca d'Italia e dal Tesoro, e non altrimenti attingibili.

La seconda ragione deve invece individuarsi nella volontà del legislatore di perseguire due finalità intimamente contraddittorie, o quanto meno difficilmente conciliabili tra loro: e cioè la finalità di « controllo direzione » dell'attività creditizia (la quale implica una certa subordinazione di questa attività ai puntuali obiettivi di politica economica perseguiti dai pubblici poteri) e la finalità della tutela del risparmiatore (la quale implica una sorta di « controllo tecnico », all'esclusivo fine di « difendere il risparmio »).

Orbene, proprio questa implicita e sottile contraddittorietà ha consentito, e consente, da un lato, il progressivo svuotamento di ogni potere effettivo del C.I.C.R. e, dall'altro, il costante accrescimento del ruolo esercitato dalla Banca d'Italia nel governo del credito e della liquidità.¹⁴

¹⁴ È significativa, a questo proposito, l'ambiguità d'interpretazione cui si presta il dettato legislativo contenuto nell'art. 32 della L.B.G. Alla lettera d) di tale articolo si legge che le aziende di credito dovranno attenersi alle deliberazioni del Comitato Interministeriale (e, ora, del C.I.C.R.) relativamente « alla proporzione fra le diverse categorie di investimenti considerate in rapporto sia alla liquidità, sia alle diverse branche di attività economiche alle quali si riferiscono gli investimenti ». Orbene, ove sia dato risalto alla finalità « politica » di controllo-direzione del credito, la normativa testè citata potrebbe venire intesa come volontà del legislatore di indirizzare il credito verso determinati investimenti e perciò verso certi obiettivi generali di politica economica; ove — viceversa — sia dato risalto alla finalità di « controllo tecnico », la stessa normativa potrebbe venire intesa come volontà del legi-

2) Quanto alla decisiva influenza della Banca d'Italia nella strategia di politica economica generale, va rilevato che nella prospettiva di una possibile integrazione politica dell'Europa, sembra inevitabile che le funzioni attualmente esercitate dagli Istituti d'emissione dei Paesi membri verranno riassunte da una Banca Centrale Comunitaria, e che — pertanto — gli attuali compiti della Banca d'Italia potranno subire profonde modificazioni proprio sotto il profilo della fattuale partecipazione dell'Istituto alla definizione-direzione della politica economica nazionale.

Attualmente, nondimeno, l'anomalia permane in tutta la sua evidenza. In questa situazione talune misure potrebbero essere *teoricamente* adottabili al fine, quanto meno, di attenuare gli effetti più vistosi. In particolare si potrebbe:

a) migliorare il grado di capacità della P.A. a percepire e valutare tempestivamente la fenomenologia economica interna e internazionale, specie attraverso la costituzione di efficientissimi uffici studi;

b) unificare in un unico dicastero (il Ministero dell'Economia), l'Amministrazione del Tesoro e quella del Bilancio e della Programmazione Economica, potenziando adeguatamente i relativi uffici di ricerca e documentazione (sia quelli inseriti nell'organo dei due ministeri, sia quelli ad essi collegati);

c) assorbire il C.I.C.R. nel Comitato per la Pro-

slatore di costringere le aziende a esposizioni equilibrate e a un'opportuna ripartizione del rischio, proprio al fine di meglio tutelare il risparmiatore.

grammazione Economica (C.I.P.E.). In quest'ultima sede si dovranno definire i criteri informativi di una programmazione dei flussi finanziari e creditizi di tipo selettivo cui dovrebbero adeguarsi le autorità monetarie nello svolgimento dei loro compiti di sollecitazione e di controllo del sistema, nonché i criteri per verificare l'effettiva destinazione di tali flussi verso gli impieghi prescelti;¹⁵

d) razionalizzare gli strumenti fiscali e la politica di bilancio, conferendo loro la necessaria flessibilità e capacità di pronto intervento nell'ambito di una programmazione economica democratica ed efficiente, sì da non lasciare eccessivo spazio all'intervento stabilizzatore dell'autorità monetaria e creditizia nei casi di crisi congiunturali e di pericolosi deficit nella bilancia dei pagamenti.

Va ammesso, peraltro, che l'intento di ridimensionare il ruolo della Banca d'Italia, riportandolo nell'alveo segnato dallo spirito della Costituzione repubblicana — e cioè verso compiti di natura esecutiva delle decisioni

¹⁵ Sul tema della programmazione del credito si vedano le considerazioni contenute nella nota introduttiva al volume: *Problemi del finanziamento d'impresa nel settore industriale*. ISPE. Ricerche, ottobre 1971, pp. 19-21. Si veda inoltre R. Ruozzi nella « Presentazione » al volume di P. Aymard: *Le Banche e lo Stato*, ed. Cassa di Risparmio delle Province Lombarde, Milano, 1968, e G. Troisi, *Inchiesta sul sistema bancario*, De Donato, ed. Bari, 1970, pp. 77-88.

Che l'attività creditizia rivesta indubbiamente una funzione strumentale nei confronti della pianificazione economica » è rilevato anche da G. Ruta in: *Tutela del risparmio e controllo dell'esercizio del credito: dettato costituzionale e recenti problematiche*, pubblicato nella Rivista, *Banca Borsa e titolo di credito*, gennaio-marzo 1969, op. cit.

assunte in sede politica¹⁶ — s'imbatte in una serie di ostacoli che l'evoluzione storico-concreta dell'economia, della società e degli istituti è venuta progressivamente erigendo, nella pratica modificando il quadro istituzionale definito dalla stessa normativa costituzionale.

In effetti, la Banca d'Italia, attraverso l'esercizio di controllo sulle imprese di credito e l'espletamento delle altre funzioni che istituzionalmente le competono, possiede strumenti d'interpretazione della realtà economica molto più duttili e tempestivi di qualsivoglia costituendo ufficio studi. Né va trascurato che le Banche Centrali vengono stringendo sempre più fitti rapporti di coordinamento e di confronto delle politiche monetarie e finanziarie dei rispettivi Paesi, nonché di cooperazione e di interdipendenza con i vari organismi monetari e finanziari internazionali. Orbene, proprio questi compiti e questi rapporti conferiscono alla Banca Centrale del nostro Paese (la cui economia è particolarmente sensibile alla dinamica della congiuntura internazionale) un grado di informazione e di competenza non facilmente attingibile da eventuali organismi sostitutivi.

¹⁶ È interessante rilevare come la Commissione economica presso il Ministero della Costituente incaricata di esaminare le varie questioni sollevate in merito all'intervento dello Stato per la manovra del credito e degli investimenti fosse dell'avviso che l'Istituto di emissione dovesse essere « l'organo esecutivo di tale manovra per la sua conoscenza tecnica del mercato monetario e per l'influenza immediata che esso può esercitare sulla condotta delle Banche ».

Cfr. G. Di Nardi: *La politica del credito*, L'intervento dello Stato per la manovra del credito e degli investimenti. (Estratto dal Rapporto della Commissione Economica presso il Ministero della Costituente, vol. IV, cap. X) Roma, Istituto Poligrafico dello Stato, 1946.

Va infine sottolineato che, in un sistema economico a struttura « mista » come quello italiano, la Banca Centrale — presentandosi in via prevalente nella sua veste tradizionale di « organo tecnico » e politicamente « super partes » (o, se si preferisce, come controaltare della *ratio economica* alla *ratio politica*) — riesce a svolgere una preziosa funzione di intermediazione tra la componente pubblica e quella privata¹⁷ riuscendo ad acquisire, fra l'altro, una messe di informazioni, da parte del mondo imprenditoriale privato, di insostituibile valore conoscitivo e operativo.

Nella situazione attuale, peraltro, questa innegabile posizione di vantaggio, non potrebbe verosimilmente venire occupata da alcun altro organismo pubblico.

5. Conclusioni.

In definitiva, la frattura fra i poteri esercitati dalla Banca d'Italia e le assai più ridotte competenze ad essa attribuite dal legislatore pone problemi relevantissimi sotto molteplici profili e l'esigenza di una adeguata sanatoria.

Resta tuttavia il fatto incontestabile che in un Paese

¹⁷ Va tuttavia rilevato che il Governatore della Banca d'Italia ha di recente espresso l'opinione che il « margine di manovra consentita all'Istituto di emissione si è ristretto e si restringe per il crescente del peso delle decisioni concernenti il volume della spesa pubblica e la sua destinazione, l'incentivazione dell'investimento pubblico e privato e soprattutto la definizione dei rapporti di lavoro ». Cfr. Relazione del Governatore della Banca d'Italia sull'esercizio 1972 presentata all'Assemblea Generale Ordinaria dei Partecipanti tenuta in Roma il 30 maggio 1973, pp. 43-44.

come il nostro — dove le carenze della P.A. sono tanto gravi quanto note, dove gli istituti pubblici funzionanti con la dovuta efficienza sono rarissimi, dove la programmazione economica si trova ancora ai suoi primi passi e dove la volontà politica di attuare incisive riforme strutturali e funzionali dell'apparato burocratico-amministrativo incontra ostacoli obiettivi — il disegno di modificare radicalmente i poteri e l'influenza dell'Istituto d'emissione nell'ambito delle fondamentali scelte di politica economica appare prematuro e scarsamente realistico.

Dal momento che la Banca d'Italia ha assunto le attuali funzioni soprattutto in conseguenza della scarsa funzionalità dei pubblici poteri legislativamente competenti, sembra, comunque, pregiudiziale che le misure volte a ridimensionarne le funzioni medesime seguano — e non precedano — quelle destinate a migliorare e accrescere l'efficienza degli strumenti d'intervento a disposizione della P.A. e degli organi di governo costituzionalmente responsabili.

ALESSANDRO MONTI



Domenico Zangrandi, *Il bacio*



recenti tendenze della contrattazione collettiva negli stati uniti*

I - INTRODUZIONE

La contrattazione collettiva veniva considerata dalla generazione precedente negli Stati Uniti come uno strumento di cambiamento sia da parte dei suoi sostenitori, sia da parte dei suoi avversari.

Gli avvenimenti accaduti in seguito hanno dimostrato che questa reputazione era per molti versi perfettamente meritata. Mentre il numero degli iscritti ai sindacati, che era di 3 milioni agli inizi degli anni 30, è passato nei nostri giorni a 20 milioni, la contrattazione collettiva ha trasformato le relazioni tra i lavoratori e imprenditori in migliaia di imprese americane non solo estendendosi in settori produttivi a lungo ostili al sindacalismo, come l'industria siderurgica e quella dell'automobile, ma anche allargando la materia dei contratti collettivi ben al di là delle questioni tradizionali dei salari e della durata del lavoro, determinando così nuove forme di tutela per i lavoratori e ponendo problemi nuovi agli imprenditori.

In questi ultimi tempi tuttavia, i sindacati americani sono stati spesso accusati di aver perduto il loro primitivo entusiasmo per i cambiamenti e di indirizzare ora le loro politiche contrattuali più spesso in direzione del mantenimento che dell'attacco allo statu quo.

Secondo queste critiche la contrattazione negli Stati

* Il presente articolo è stato pubblicato nella *Revue Internationale du Travail*, vol. 105, n. 6, Juin 1972, con il titolo originale: « Tendances récentes de la négociation collective aux Etats-Unis ».

Uniti non è riuscita ad essere sufficientemente elastica, né nei suoi metodi, né nel suo indirizzo, per affrontare i problemi sorti nel dopo guerra come quelli determinati dalla inflazione, dalla disoccupazione strutturale, dalla rivoluzione dei diritti civili, dalla persistente povertà o dai progressi della automazione.

La contrattazione collettiva, si dice, fa ormai parte di quell'ordine stabilito che essa cercava in altri tempi di far progredire. Se si guarda indietro è chiaro che il sistema americano di contrattazione collettiva è in effetti molto meno « radicale » di quanto gli uomini degli anni 30 potessero prevedere, molti con timore, altri con speranza. Tuttavia, analizzando ciò che è avvenuto dopo la guerra, si constaterà anche che questo sistema reagisce meglio ai cambiamenti ed alle difficoltà di quanto pretendono alcuni attuali detrattori.

Questo sarà in sintesi lo scopo di questo articolo: descrivere sia gli aspetti stabili, sia quelli mutevoli della contrattazione durante gli anni del dopoguerra, cercando di rischiare nello stesso tempo qualche previsione per quanto riguarda il futuro di questo sistema.

II - I METODI DI CONTRATTAZIONE

Non è stata fatta ancora una analisi sistematica delle tattiche negoziali utilizzate nelle migliaia di incontri tra sindacati e imprenditori che hanno avuto luogo negli Stati Uniti, ma sembra verosimile che queste tattiche nel settore privato siano restate le stesse nei loro elementi essenziali nella maggioranza dei casi. Con più precisione la maniera usuale di iniziare i negoziati consiste sempre nel ricorso ad un gioco al rialzo, ciò che obbliga le parti all'inizio a proporre richieste superiori (o offerte inferiori), rispetto a ciò che esse sono realmente disposte ad accettare o ad accordare, dopo di che ognuna di esse « sonda » l'altra per scoprire la sua « vera » posizione, attraverso una serie di concessioni, di

trattative o di bluff, finché non si arriva ad un regolamento definitivo o ad una rottura, i disaccordi che persistono vengono allora risolti in generale attraverso le pressioni esercitate da scioperi o da minacce di azione diretta.

Certo questo sistema di contrattazione non ha nulla di tipicamente americano, c'è tuttavia da rilevare che da noi assume una importanza particolare il fatto che la grande maggioranza dei contratti collettivi hanno una durata precisa (in genere 1-2 o 3 anni) e che perciò hanno una data di scadenza fissa. Spesso i sindacati accettano di non proclamare scioperi nel periodo in cui il contratto è in vigore, ma difendono gelosamente il loro diritto di agire nel momento stesso in cui il contratto scade.

Di conseguenza le parti nella maggior parte dei casi sanno in anticipo in quale momento i negoziati per il nuovo contratto raggiungeranno il loro punto decisivo sia grazie ad un accordo o sia per la proclamazione di uno sciopero, questo limite ineluttabile determina le tattiche dall'inizio alla fine, inducendole a bluffare e a non impegnarsi all'inizio delle trattative, ma anche a pronunciarsi al momento in cui la conclusione si avvicina.

Daremo qui due esempi per mostrare in che misura questo sistema di « contrattazioni a scadenza precisa » è considerato negli Stati Uniti come il sistema normale.

Nella legge del 1947 sui rapporti tra sindacati e padronato (legge Taft-Hartley) ¹ il Congresso ha esplicitamente stabilito, che per diritto delle parti alla contrattazione collettiva si deve intendere in particolare, che la parte che intende iniziare le trattative per nuove condizioni (normalmente il sindacato) deve indirizzare all'altra parte una notifica scritta della sua intenzione, pro-

¹ Vedere BIT: Serie legislativa 1947, E.U A 2.

porre un incontro e continuare « ad osservare integralmente, senza ricorrere a scioperi né a serrate tutte le clausole in vigore, per un periodo di 60 giorni dopo la data di notifica o *fino alla data di scadenza del contratto restando valido il termine che scade per ultimo* ».²

L'imprenditore ha il diritto di denunciare qualunque lavoratore intraprenda lo sciopero durante questo periodo di 60 giorni. Chiaramente queste disposizioni hanno lo scopo di obbligare le parti ad entrare in una trattativa reale prima di ricorrere all'azione diretta, o di evitare che la scadenza a partire dalla quale può essere proclamato lo sciopero non si presenti « troppo presto » nel corso delle trattative. In certi casi tuttavia le stesse prescrizioni legislative possono contribuire a fare in modo che questo momento non arrivi « troppo tardi ».

Così quando il Presidente Nixon ha proposto nel 1970 che la regola dei 60 giorni della legge Taft-Hartley fosse estesa ai trasporti ferroviari ed aerei — settori che si trovavano in agitazione — in cui la contrattazione è regolata da un altro testo di legge: la legge sul lavoro nelle ferrovie, ha basato questa sua proposta su una argomentazione che spiega bene la situazione: « Attualmente i contratti collettivi di lavoro per i trasporti ferroviari o aerei non hanno data di scadenza. Ora poiché il diritto delle parti di sciopero o di serrata (sulla base della legge sul lavoro nelle ferrovie) dipende da una dichiarazione del Consiglio Nazionale di Arbitrato, il contrasto non può essere risolto attraverso una mediazione. Così le trattative possono perdurare per un periodo indeterminato ben oltre la data in cui il contratto dovrebbe scadere, *poiché nessuna scadenza fissa induce a trattative serie*.

Raccomando perciò che venga posto fine a questo sistema anormale e che i nuovi contratti collettivi di

² Art. 8 d) paragrafo 4. Il corsivo è nostro.

lavoro per i trasporti ferroviari ed aerei siano negoziati alla stessa maniera della maggior parte degli altri settori produttivi ».³

In sintesi la scadenza fissa a partire dalla quale è possibile lo sciopero è considerata non solo come inevitabile ma spesso è auspicata per la maggior parte della contrattazione collettiva che avviene negli Stati Uniti.

Nuovi metodi di trattativa.

Malgrado la sua lunga tradizione e l'appoggio delle autorità il metodo « ortodosso » di trattativa è stato spesso oggetto di attacchi: si è detto infatti che esso costituiva un mezzo assurdo e non degno di fiducia per risolvere i problemi seri su cui verte la contrattazione tra lavoratori e imprenditori. È per questa ragione che due esperimenti tentati in questo campo dopo la guerra hanno sollevato un grandissimo interesse nel Paese, si tratta del « boulwarismo » e della « contrattazione continua ».

Il « boulwarismo ».

Il termine di boulwarismo indica un metodo di contrattazione collettiva praticato nella compagnia General Electric.

Lanciato verso la fine degli anni '40 dal Lemvel Boulware, uno dei direttori di questa Compagnia, il metodo in questione presenta due aspetti originali. Innanzitutto al tavolo delle trattative la Compagnia dichiara che la sua prima offerta è anche l'ultima e che essa è completa e definitiva. Ciò significa che la direzione offre fin da principio tutto ciò che ha intenzione di concedere nel

³ Messaggio del Presidente Nixon al Congresso per proporgli di legiferare sulla agitazione nei trasporti che provocava una situazione di crisi nazionale il 29 febbraio 1970. Il corsivo è nostro.

contratto definitivo, invece di cominciare al rallentatore e di far « salire » le offerte via via che si avvicina il momento in cui lo sciopero può essere dichiarato. Ciò facendo la G.E. cerca di convincere i suoi salariati che essa si vuol comportare in maniera equa fin dall'inizio nei loro confronti e che non c'è bisogno di usare minacce per costringerla a presentare una offerta consistente all'ultimo minuto della trattativa; senza contare che in tal caso i responsabili sindacali potranno rivendicare l'onore di aver ottenuto attraverso la lotta ciò che la Compagnia era forse disposta ad accordare dall'inizio.

Seconda novità: la G.E. « vende » con decisione la sua prima ed ultima offerta indirizzandosi direttamente al suo personale per mezzo di un programma di comunicazioni di ampiezza e di intensità eccezionali: lettere inviate al domicilio dei lavoratori, inserzioni sui giornali, pubblicazioni di brochures, ecc. Ciò nella convinzione che è raro che i dirigenti sindacali comunichino obiettivamente ai loro iscritti l'offerta della direzione sulla quale non sono d'accordo. Durante la maggior parte degli anni '50 e '60 il « *boulwarismo* » ha ottenuto successi strepitosi nella G.E. Le trattative terminavano generalmente con l'accettazione, a parte qualche differenza minima della prima offerta della società; i lavoratori sindacalizzati hanno rifiutato frequentemente, attraverso il loro voto di seguire le consegne di sciopero dei loro dirigenti. Quando infine si è deciso uno sciopero nel 1960 esso si è dissolto in tre settimane e anche in questo caso l'accordo finale non si è allontanato dalla prima offerta della direzione. Per i seguaci del « *boulwarismo* », questi risultati provano che l'imprenditore non è obbligato ad assumere sempre una posizione difensiva nel campo delle relazioni professionali, che le trattative possono essere « purificate » da una parte delle tattiche e dei mercanteggianti ipocriti che le circondano, e che i lavoratori, se sono tenuti al corrente degli avvenimenti non penseranno automaticamente che nei conflitti il sin-

dacato ha sempre ragione e la direzione sempre torto.

Per i numerosi avversari di questo metodo tuttavia, l'offerta unica e ferma che la G.E. ha adottato come tattica consiste nel sostituire la trattativa con il sistema del tutto o niente, il suo programma di comunicazioni dirette ai lavoratori tende a emarginare i negoziatori sindacali e a rendere meno efficace la loro azione e i successi apparenti sono dovuti al fatto che i sindacati in questa azione erano deboli e divisi da anni. I recenti sviluppi sembrano giustificare le critiche al *boulwarismo*.

Innanzitutto i principali sindacati che trattano con la G.E. si sono infine presentati su un fronte unico nelle trattative del 1969, hanno così potuto sostenere uno sciopero di 3 mesi senza defezione e uno spiegamento di forze che ha effettivamente obbligato i negoziatori della società a migliorare la loro prima offerta « ferma ed equa ».⁴

In secondo luogo in una vertenza abbastanza lunga che è terminata nel 1970, la magistratura ha stabilito che il *boulwarismo* costituisce una pratica sleale di trattative e contravviene perciò alla legge Taft-Hartley.⁵

⁴ I responsabili della General Electric hanno dichiarato che in queste trattative essi non avevano fatto che raggiustare la loro prima offerta piuttosto che aumentarla.

Attualmente i contratti collettivi che contengono sia disposizioni salariali sia prestazioni accessorie sono diventati così complessi che risulta molto difficile dall'esterno stimare il loro costo, ci sembra che la G.E. abbia effettivamente migliorato la sua offerta sotto la pressione dello sciopero del 1969.

⁵ Con più precisione il Consiglio Nazionale dei rapporti di lavoro ha deciso che la tattica adottata dalla G.E. nelle sue trattative del 1960 violava la disposizione della legge Taft-Hartley che richiede agli imprenditori di negoziare in buona fede con i rappresentanti del loro personale.

Si trattava dunque di un atteggiamento sleale in materia di rapporti di lavoro che provocò da parte del Consiglio stesso una ordinanza precisa di mettere fine a questa tattica, ordinanza confermata dalla magistratura che decideva su un ricorso.

Il motivo principale sul quale sono basati il parere del Con-

Ma c'è un fatto ancora più significativo, gli imprenditori americani che hanno adottato il « *boulwarismo* » sono stati molto pochi; anche nei primi anni del dopoguerra quando se ne parlava diffusamente e quando sembrava che fosse una pratica legale e proficua per la G.E.

Con la tattica dell'offerta unica si rischia infatti facilmente di irritare i lavoratori e in particolare i dirigenti sindacali che sono abituati alle tattiche della contrattazione ortodossa, sembra perciò che la maggior parte degli imprenditori abbiano ritenuto che questo metodo può determinare una causa supplementare di conflitto capace di annullare i contatti che essi avrebbero potuto ottenere seguendo l'esempio della G.E.

Per tutte queste ragioni il « *boulwarismo* » si è trovato ben presto relegato nei limiti di una nota a fondo pagina nella storia sindacale americana. I suoi seguaci hanno messo in questione con spirito abbastanza provocatorio il valore morale e l'efficacia della tecnica delle trattative tradizionali, ma all'atto pratico ciò, che hanno proposto come surrogato, non ha trovato l'appoggio né delle parti contraenti né dei giudici.

La contrattazione continua.

L'altro metodo è stato chiamato in diversi modi — contrattazione creativa, contrattazione di produttività, sistema di gruppi di studio — ma l'espressione più appropriata è quella di « *contrattazione continua* » che mette in evidenza la differenza con la contrattazione tradizionale a scadenza fissa.

siglio e quello della magistratura ordinaria è che la G.E. da una parte mostrava che la sua offerta era definitiva e che dall'altra si sforzava di screditare il sindacato (General Electric Co. NLRB, 150 NLRB 192 [1964], ordine esecutivo 418 F2d 736 [2ª circoscrizione] 1969) *révision refusée*, 397 US 1059 [1970]).

Invece di rinviare le trattative vere e proprie alle ultime settimane o addirittura alle ultime ore prima del termine per lo sciopero le parti sulla base di questo metodo, sono chiamate ad esaminare i problemi particolarmente difficili nel corso di riunioni comuni scaglionate su un lungo periodo, a volte durante tutta la durata del contratto. Verso la fine degli anni '50 i sindacati e il padronato nel corso dei loro incontri hanno dovuto affrontare frequentemente, spesso per la prima volta, i problemi complessi posti dall'intensificarsi della concorrenza straniera e nazionale, l'impatto dell'automazione e la persistenza della disoccupazione.

In numerosi casi i negoziatori hanno dovuto superare molte difficoltà per cercare una soluzione a questi nuovi problemi nell'atmosfera surriscaldata delle normali sedute durante le trattative, descritte da uno di essi come « luogo di incontro in cui il riconoscimento di un fatto contrario ai vostri interessi non si perdona; in cui una volta assunta una posizione la si deve difendere ostinatamente, in cui un movimento in direzione dell'opinione della parte avversa è una concessione sulla quale non si può ritornare ».⁶ Si cercarono dunque diverse vie, tra cui quella che consiste nel designare gruppi di studi paritetici (o comprendenti anche dei partecipanti neutri « ben informati ») incaricati di raccogliere informazioni sui problemi critici e di esaminare le diverse soluzioni possibili durante un periodo che poteva estendersi anche a diversi mesi. Si sono incoraggiati in queste discussioni la franchezza e l'approfondimento dei problemi, permettendo ai partecipanti di esprimersi senza che i loro interventi figurassero nei processi verbali e di modificare la loro posizione senza essere accusati di mala fede. Infine attraverso questi metodi ed altri ancora,

⁶ R. Health Larry, *Steel's Human Relations Committee*, Steelways (New York), sept. 1963, pag. 18.

si è cercato di diminuire la pressione esercitata dai termini per lo sciopero, di modo che a volte le parti si sono potute mettere d'accordo sulle condizioni del nuovo contratto molto prima che il vecchio scadesse formalmente e non più come era la tradizione all'ultima ora.

La contrattazione continua ha registrato alcuni successi spettacolari nei settori produttivi più diversi. In quello dei lavori portuali sulla costa occidentale i lavoratori e gli imprenditori hanno trattato per circa 3 anni prima di concludere il loro accordo fondamentale del 1960 (esso stabiliva diverse norme di limitazione del lavoro in vigore ormai da tempo, in cambio di un salario annuo garantito ed altre misure concernenti la sicurezza del posto del lavoro).⁷

Nel settore siderurgico lo sciopero disastroso del 1959 che durò 116 giorni, ha provocato l'istituzione di una Commissione per le relazioni umane, che comprende dirigenti sindacali e responsabili delle imprese al massimo livello, che ha tenuto frequenti riunioni private e a cui si devono in gran parte degli accordi pacifici e moderati conclusi in seguito per due riprese, il primo con grande anticipo sulla scadenza del contratto precedente e il secondo dopo.

Alla Kaiser Steel Corporation, che si è separata dal resto dell'industria dell'acciaio nel 1959, una Commissione composta da rappresentanti sindacali della direzione e dell'interesse pubblico è riuscita ad elaborare una formula che permette di incoraggiare il progresso tecnico facendo partecipare i lavoratori ai profitti che ne derivano. Questa formula con alcune modifiche viene applicata in questa azienda dal 1963.

⁷ Mentre redigevamo questo articolo era in corso uno sciopero prolungato dovuto al fallimento delle trattative sul rinnovo di questo accordo. Malgrado i successi ottenuti in precedenza le parti non sono riuscite a mettersi d'accordo pacificamente sull'ultima novità introdotta nei porti e cioè i containers.

Sempre nel 1959 l'Armair Company e i due principali sindacati del settore delle Conserve Animali hanno creato una commissione tripartita per l'automazione, al fine di studiare i problemi che pongono alla mano d'opera la modernizzazione e la centralizzazione delle attività delle aziende.

Questa Commissione ha messo a punto numerosi mezzi per neutralizzare gli effetti della chiusura di imprese, che sono entrati in seguito nei contratti conclusi tra le parti, essa ha inoltre organizzato diversi programmi di riconversione per i lavoratori costretti a cambiare occupazione.⁸

Tuttavia malgrado questi successi ai quali se ne sono aggiunti altri, la contrattazione continua non si è estesa nella misura in cui speravano i suoi numerosi sostenitori. Essa è stata molto incoraggiata dal governo federale nel 1960 come una soluzione possibile ai problemi posti dai rapporti di lavoro nei trasporti ferroviari, ma, malgrado il prestigio della Commissione di studio istituita a questo scopo, non si è riusciti ad ottenere un accordo volontario, il Congresso ha così deciso di sottomettere il caso all'arbitrato obbligatorio nel 1963. In occasione delle elezioni del 1965 per la Presidenza del sindacato dei lavoratori delle acciaierie il nuovo candidato I. W. Abel ha attaccato vigorosamente il presidente uscente David Mac Donald, per l'appoggio che quest'ultimo aveva dato alla Commissione per le Relazioni umane. I. W. Abel sosteneva che l'istituzione della Commissione aveva avuto come effetto l'affidamento di una

⁸ Si troverà una buona descrizione di questi e di altri esempi di contrattazione continua nell'opera pubblicata sotto la direzione di James J. Healy, *Creative collective bargaining* (Englewood Cliffs [New Jersey], Prentice-Hall Inc., 1965). Per uno studio dettagliato dell'esperienza fatta nella Azienda Armair, vedere George P. Schultz e Arnold R. Weber, *Strategies for the displaced Worker* (New York, Harper & Row, 1966).

Ma c'è un fatto ancora più significativo, gli imprenditori americani che hanno adottato il « *boulwarismo* » sono stati molto pochi; anche nei primi anni del dopoguerra quando se ne parlava diffusamente e quando sembrava che fosse una pratica legale e proficua per la G.E.

Con la tattica dell'offerta unica si rischia infatti facilmente di irritare i lavoratori e in particolare i dirigenti sindacali che sono abituati alle tattiche della contrattazione ortodossa, sembra perciò che la maggior parte degli imprenditori abbiano ritenuto che questo metodo può determinare una causa supplementare di conflitto capace di annullare i contatti che essi avrebbero potuto ottenere seguendo l'esempio della G.E.

Per tutte queste ragioni il « *boulwarismo* » si è trovato ben presto relegato nei limiti di una nota a fondo pagina nella storia sindacale americana. I suoi seguaci hanno messo in questione con spirito abbastanza provocatorio il valore morale e l'efficacia della tecnica delle trattative tradizionali, ma all'atto pratico ciò, che hanno proposto come surrogato, non ha trovato l'appoggio né delle parti contraenti né dei giudici.

La contrattazione continua.

L'altro metodo è stato chiamato in diversi modi — contrattazione creativa, contrattazione di produttività, sistema di gruppi di studio — ma l'espressione più appropriata è quella di « *contrattazione continua* » che mette in evidenza la differenza con la contrattazione tradizionale a scadenza fissa.

siglio e quello della magistratura ordinaria è che la G.E. da una parte mostrava che la sua offerta era definitiva e che dall'altra si sforzava di screditare il sindacato [General Electric Co. NLRB, 150 NLRB 192 [1964], ordine esecutivo 418 F2d 736 [2^a circoscrizione] 1969) *révision refusée*, 397 US 1059 [1970]].

Invece di rinviare le trattative vere e proprie alle ultime settimane o addirittura alle ultime ore prima del termine per lo sciopero le parti sulla base di questo metodo, sono chiamate ad esaminare i problemi particolarmente difficili nel corso di riunioni comuni scaglionate su un lungo periodo, a volte durante tutta la durata del contratto. Verso la fine degli anni '50 i sindacati e il padronato nel corso dei loro incontri hanno dovuto affrontare frequentemente, spesso per la prima volta, i problemi complessi posti dall'intensificarsi della concorrenza straniera e nazionale, l'impatto dell'automazione e la persistenza della disoccupazione.

In numerosi casi i negoziatori hanno dovuto superare molte difficoltà per cercare una soluzione a questi nuovi problemi nell'atmosfera surriscaldata delle normali sedute durante le trattative, descritte da uno di essi come « luogo di incontro in cui il riconoscimento di un fatto contrario ai vostri interessi non si perdona; in cui una volta assunta una posizione la si deve difendere ostinatamente, in cui un movimento in direzione dell'opinione della parte avversa è una concessione sulla quale non si può ritornare ».⁶ Si cercarono dunque diverse vie, tra cui quella che consiste nel designare gruppi di studi paritetici (o comprendenti anche dei partecipanti neutri « ben informati ») incaricati di raccogliere informazioni sui problemi critici e di esaminare le diverse soluzioni possibili durante un periodo che poteva estendersi anche a diversi mesi. Si sono incoraggiati in queste discussioni la franchezza e l'approfondimento dei problemi, permettendo ai partecipanti di esprimersi senza che i loro interventi figurassero nei processi verbali e di modificare la loro posizione senza essere accusati di mala fede. Infine attraverso questi metodi ed altri ancora,

⁶ R. Health Larry, *Steel's Human Relations Committee*, Steelways (New York), sept. 1963, pag. 18.

si è cercato di diminuire la pressione esercitata dai termini per lo sciopero, di modo che a volte le parti si sono potute mettere d'accordo sulle condizioni del nuovo contratto molto prima che il vecchio scadesse formalmente e non più come era la tradizione all'ultima ora.

La contrattazione continua ha registrato alcuni successi spettacolari nei settori produttivi più diversi. In quello dei lavori portuali sulla costa occidentale i lavoratori e gli imprenditori hanno trattato per circa 3 anni prima di concludere il loro accordo fondamentale del 1960 (esso stabiliva diverse norme di limitazione del lavoro in vigore ormai da tempo, in cambio di un salario annuo garantito ed altre misure concernenti la sicurezza del posto del lavoro).⁷

Nel settore siderurgico lo sciopero disastroso del 1959 che durò 116 giorni, ha provocato l'istituzione di una Commissione per le relazioni umane, che comprende dirigenti sindacali e responsabili delle imprese al massimo livello, che ha tenuto frequenti riunioni private e a cui si devono in gran parte degli accordi pacifici e moderati conclusi in seguito per due riprese, il primo con grande anticipo sulla scadenza del contratto precedente e il secondo dopo.

Alla Kaiser Steel Corporation, che si è separata dal resto dell'industria dell'acciaio nel 1959, una Commissione composta da rappresentanti sindacali della direzione e dell'interesse pubblico è riuscita ad elaborare una formula che permette di incoraggiare il progresso tecnico facendo partecipare i lavoratori ai profitti che ne derivano. Questa formula con alcune modifiche viene applicata in questa azienda dal 1963.

⁷ Mentre redigevamo questo articolo era in corso uno sciopero prolungato dovuto al fallimento delle trattative sul rinnovo di questo accordo. Malgrado i successi ottenuti in precedenza le parti non sono riuscite a mettersi d'accordo pacificamente sull'ultima novità introdotta nei porti e cioè i containers.

Sempre nel 1959 l'Armair Company e i due principali sindacati del settore delle Conserve Animali hanno creato una commissione tripartita per l'automazione, al fine di studiare i problemi che pongono alla mano d'opera la modernizzazione e la centralizzazione delle attività delle aziende.

Questa Commissione ha messo a punto numerosi mezzi per neutralizzare gli effetti della chiusura di imprese, che sono entrati in seguito nei contratti conclusi tra le parti, essa ha inoltre organizzato diversi programmi di riconversione per i lavoratori costretti a cambiare occupazione.⁸

Tuttavia malgrado questi successi ai quali se ne sono aggiunti altri, la contrattazione continua non si è estesa nella misura in cui speravano i suoi numerosi sostenitori. Essa è stata molto incoraggiata dal governo federale nel 1960 come una soluzione possibile ai problemi posti dai rapporti di lavoro nei trasporti ferroviari, ma, malgrado il prestigio della Commissione di studio istituita a questo scopo, non si è riusciti ad ottenere un accordo volontario, il Congresso ha così deciso di sottomettere il caso all'arbitrato obbligatorio nel 1963. In occasione delle elezioni del 1965 per la Presidenza del sindacato dei lavoratori delle acciaierie il nuovo candidato I. W. Abel ha attaccato vigorosamente il presidente uscente David Mac Donald, per l'appoggio che quest'ultimo aveva dato alla Commissione per le Relazioni umane. I. W. Abel sosteneva che l'istituzione della Commissione aveva avuto come effetto l'affidamento di una

⁸ Si troverà una buona descrizione di questi e di altri esempi di contrattazione continua nell'opera pubblicata sotto la direzione di James J. Healy, *Creative collective bargaining* (Englewood Cliffs [New Jersey], Prentice-Hall Inc., 1965). Per uno studio dettagliato dell'esperienza fatta nella Azienda Armair, vedere George P. Schultz e Arnold R. Weber, *Strategies for the displaced Worker* (New York, Harper & Row, 1966).

buona parte delle trattative contrattuali a specialisti dei problemi del personale e l'emarginazione dei dirigenti eletti e di militanti di base.

Certo gli elettori e coloro che risultarono eletti non si limitarono solo a questo nelle loro critiche, resta comunque il fatto che David Mac Donald perdette le elezioni e che I. W. Abel si sbarazzò della Commissione per le relazioni umane (ma non della Commissione Kaiser); dimostrando così che ogni dirigente sindacale che avesse partecipato ad una forma di contrattazione continua correva il rischio di essere accusato di intrattenere con la direzione relazioni troppo amichevoli. Inoltre molti imprenditori americani sono del parere che i sindacati sono già penetrati troppo profondamente con la contrattazione ortodossa nell'ambito delle prerogative della direzione, essi dovrebbero perciò provare una certa diffidenza nei confronti di qualcosa che somiglia molto a trattative nel corso dell'intero anno con dirigenti sindacali e forse anche con individui esterni.

In breve la contrattazione continua ha certo un futuro più brillante del *boulwarismo* nella sua funzione di nuovo metodo di trattativa per il contratto di lavoro, ma è ancora troppo presto per poter prevedere che questa tecnica sia quella del futuro negli Stati Uniti.

Poco numerosi sono i casi in cui si è sperimentata la contrattazione continua completa, cioè riguardante tutti i problemi « normali » fuori del quadro della contrattazione a scadenze precise. Pochi sono anche coloro che l'hanno praticata anche se su un numero limitato di argomenti. Nessun rapporto di lavoro di una certa importanza inoltre si è basato su questo metodo dalla ripresa economica, iniziata alla metà degli anni '60.

Tuttavia molti sindacati e imprenditori sono ricorsi ad una versione ridotta di questa tecnica, istituendo commissioni provvisorie incaricate di esaminare problemi particolari che avrebbero potuto difficilmente essere risolti nel corso delle trattative normali, come

per esempio la revisione di un sistema di pensioni aziendali o di un sistema di job evaluation o la ricerca dei mezzi per migliorare la composizione razziale del personale di una impresa. Esse sono spesso commissioni di « pretrattative » istituite qualche settimana o qualche mese prima dell'inizio della contrattazione formale e che hanno per obiettivo, se non riescono nel loro ambito a trovare una soluzione, di limitare, per lo meno nei confronti dei negoziatori, le dimensioni effettive di questo o quel problema complesso. Inoltre il Servizio federale di mediazione e di conciliazione ha costantemente rafforzato le sue iniziative di « mediazione preliminare » che sono sorte a partire dal 1962 e che si muovono tanto nel senso di favorire la contrattazione anticipata, quanto dell'istituzione di commissioni miste permanenti formate dai delegati dei lavoratori e da membri della direzione.⁹

Tuttavia ciò che è avvenuto dopo la guerra in questo campo, mostra che il sistema tradizionale di contrattazione con le sue scadenze precise è sorprendentemente solido e che malgrado tutte le critiche resterà negli Stati Uniti il principale metodo per negoziare sulla maggioranza dei problemi che si pongono sui tavoli della contrattazione.

L'« assicurazione sciopero ».

Un'altra innovazione del dopoguerra nella tattica della contrattazione, è stata l'adozione, da parte degli imprenditori di alcuni settori produttivi, di piani formali di « assicurazione sciopero » che garantiscono la copertura di una parte delle perdite subite da una impresa a causa di uno sciopero. Questi piani hanno

⁹ Attualmente tutti i rapporti annuali del Servizio federale di mediazione e conciliazione contengono un capitolo dedicato al programma di mediazione preventiva.

numerosi obiettivi: rafforzare il potere di contrattazione dell'impresa prima del termine per lo sciopero; migliorare la sua capacità di resistenza in caso di sciopero, proteggere infine nella maggior parte dei casi anche le altre imprese del settore contro eventuali reazioni indotte impedendo ai sindacati di ottenere concessioni troppo generose proclamando uno sciopero soltanto in qualche impresa, tra numerose concorrenti o addirittura solo in una di esse.

Il primo di questi piani ha fatto la sua apparizione verso la fine degli anni '40, quando l'associazione degli editori americani dei giornali ha istituito una assicurazione per la « sospensione di pubblicazioni » che in questi ultimi anni si è allargata a quasi 400 giornali. Questo sistema ha tutte le caratteristiche delle assicurazioni, gli editori pagano ad una compagnia di assicurazione un premio concordato per una indennità giornaliera. La compagnia paga a partire dall'ottavo giorno di sciopero l'indennità se l'azione è relativa a problemi che (salvo qualche eccezione) l'imprenditore si è offerto di sottoporre ad arbitrato. Nel 1958 sei grandi Compagnie di aviazione hanno concluso un patto di mutua assistenza basato su un principio completamente differente: se viene proclamato uno sciopero contro una di queste linee le altre le versano ogni profitto supplementare (meno le spese) che esse dovessero ricevere a causa della deviazione dei passeggeri o delle merci.

Il funzionamento di questo patto si è sostanzialmente modificato con gli anni, ma il principio dell'assistenza reciproca (piuttosto che quello di assicurazione) si è mantenuto e l'accordo riguarda oggi tutte le grandi Compagnie aeree americane, salvo due eccezioni. Anche nei trasporti ferroviari, quasi tutte le grandi imprese sono associate ad un sistema detto di « interruzione del servizio » i cui inizi risalgono al 1959 e che accomuna le caratteristiche dell'assicurazione e dell'assistenza reciproca al fine di garantire ai trasportatori colpiti dallo

sciopero incassi uguali alle spese fisse giornaliere, fino ad un ammontare dato e con certi limiti di tempo.¹⁰

I sindacati hanno aspramente attaccato questi sistemi, sostenendo che essi incoraggiano la contrattazione sleale e gli scioperi prolungati, ma gli imprenditori rispondono che « l'assicurazione sciopero » è semplicemente la versione padronale dei sussidi che numerosi sindacati versano ai loro iscritti in casi simili.

Fino ad oggi i tribunali e i diversi organi di controllo competenti si sono allineati con il parere degli imprenditori ed hanno stabilito la legalità di tali sistemi. Per dare una idea dell'importanza della posta, si può dire che in occasione di uno sciopero di 12 giorni, le ferrovie della Pensilvania hanno incassato nel 1960 circa 7 milioni di dollari come « prestazioni di sciopero » e che durante uno sciopero dei trasporti aerei che è durato un mese nel 1966 le quattro Compagnie colpite hanno ricevuto da quelle che furono risparmiate 44 milioni di dollari.

Verso la fine degli anni '50, su per giù nel momento in cui i trasporti ferroviari ed aerei adottavano l'assicurazione sciopero, si apprese che gli imprenditori dell'industria dell'acciaio e quelli delle compagnie dei trasporti su strada stavano esaminando questa idea, ciò provocò alcune speculazioni e controversie sulle conseguenze di una tendenza che non ha continuato tuttavia a svilupparsi. Certo di tanto in tanto gli imprenditori di altri settori hanno accarezzato l'idea di istituire forme di assicurazione contro lo sciopero, l'ultimo esempio a questo proposito è quello del settore delle costruzioni, che ha attraversato un periodo agitato, ma il sistema non si è esteso in maniera significativa al di fuori della stampa, dei trasporti aerei e delle ferrovie. Come ha

¹⁰ John S. Hirsch jr., *Strike insurance and collective bargaining*, Industrial and Labor Relations Review (Ithaca [New York]), vol. 22, n. 3, april 1969, pp. 399, 415.

fatto rilevare V. M. Briggs questi tre settori produttivi hanno in comune certe « caratteristiche di instabilità nella contrattazione, l'esistenza di numerosi sindacati (ciò che è aggravato nei due settori dei trasporti da una certa rivalità tra i sindacati stessi); un sistema di scioperi che consiste nell'attaccare su un fronte per ottenere vantaggi anche altrove, ed una produzione che è impossibile immagazzinare prima di uno sciopero; abbastanza omogenea d'altro canto da permettere ai clienti di rivolgersi ad altre imprese durante gli scioperi che non investano tutto il settore, non dando così all'imprenditore la possibilità di recuperare le sue perdite quando la situazione ridiventa normale.

Un insieme di condizioni che obbligano il padronato a prevedere una forma qualunque di cooperazione ma che non si ritrovano così riuniti in molti altri settori di attività negli Stati Uniti.¹¹

C'è tuttavia un altro elemento importante di cui bisogna tener conto: l'epoca di questi avvenimenti. L'assicurazione contro lo sciopero si è estesa ai trasporti aerei e ferroviari all'incirca nel momento in cui la contrattazione continua si manifestava per la prima volta nei lavori portuali, le conserve animali e l'acciaio, e quando il « *boulwarismo* » raggiungeva il suo punto di massimo fulgore alla General Electric. Come abbiamo già rilevato molte trattative tra lavoratori e imprenditori conoscevano intorno al 1960 momenti difficili, poiché le parti lottavano per adeguare contratti e metodi sorti in periodo di inflazione alle dure condizioni create dalla recessione che cominciò nel 1958 e continuò (almeno per quanto riguarda la disoccupazione) fino alla recrudescenza delle operazioni nel Vietnam nel 1965.

Le difficoltà hanno indotto probabilmente numerosi

¹¹ Vernon M. Briggs jr., *The strike insurance plan of the railroad industry*, Industrial Relations (Berkeley [Californie]) vol. 6, n. 2, fév. 1967, p. 211.

sindacati e più ancora gli imprenditori ad effettuare mutamenti nella loro tattica di contrattazione ispirandosi gli uni ai « falchi » e gli altri alle « colombe ». Sulla base di questo ragionamento si può dire che se queste innovazioni non sono riuscite ad espandersi molto in questi ultimi tempi ciò è dovuto probabilmente, almeno in parte, al fatto che la situazione economica negli Stati Uniti è andata migliorando verso la fine degli anni '60.

Rifiuto del contratto.

Per una proporzione sconosciuta, ma importante dei casi — per lo meno la metà — lo stadio finale della contrattazione negli Stati Uniti è la consultazione sul progetto di accordo dei lavoratori organizzati, che l'accettano o lo rifiutano. Per numerosi osservatori delle due parti uno dei fenomeni più sorprendenti di questi ultimi anni è lo straordinario aumento di casi in cui la base ha rifiutato attraverso il voto un accordo appoggiato dalla sua commissione negoziale. Quando questo rifiuto autentico (quando cioè non si tratta di una manovra organizzata dai dirigenti sindacali) non solo dà luogo a dubbi sugli effettivi rapporti tra dirigenti e iscritti ai sindacati, ma può anche porre in una situazione molto imbarazzante i dirigenti stessi, obbligandoli a richiedere nuove concessioni a un imprenditore che probabilmente pensava già di aver percorso gli ultimi metri che lo separavano dall'accordo e certo non desidera creare un precedente migliorando la sua ultima offerta perché i lavoratori hanno votato contro.

La tav. I presenta il solo riscontro statistico che permette di dare una idea della gravità di questo problema. Purtroppo la serie comincia un anno o due dopo che i negoziatori e altri interessati cominciarono a rilevare per la prima volta un aumento nel numero dei rifiuti, per cui non è possibile valutare quale era il tasso « normale » nel corso degli anni precedenti.

Inoltre i dati di questa tavola non riguardano che i casi nei quali sono intervenuti dei membri di commissioni di arbitrato federali (questi casi rappresentano non solo una minoranza dell'insieme della contrattazione, ma anche verosimilmente i piú difficili e i piú inclini a provocare dei conflitti), per cui le percentuali indicate superano di molto, a nostro avviso, quelle che si otterrebbero per l'insieme della contrattazione. Un numero considerevole di osservatori qualificati ritengono tuttavia che la proporzione è aumentata in maniera significativa nel corso degli anni '60, anche se nessuno può dire esattamente in che misura.

Tav. 1 - *Rifiuti dei contratti nelle trattative in cui hanno partecipato delle commissioni di arbitrato federali - 1964-1970.*

Anno fiscale	N. dei rifiuti	Percentuale dei rifiuti ¹
1964	629	8,7
1965	746	10,0
1966	918	11,7
1967	1.019	14,2
1968	893	11,9
1969	991	12,3
1970	843	11,2

Fonte: US. Federal Mediation and Conciliation Service: Twenty-third Annual Report, fiscal year 1970 (Washington, 1971), p. 37.

¹ Sul totale dei conflitti nei quali le Commissioni federali di arbitrato hanno effettivamente incontrato le parti nel corso di sedute di arbitrato, percentuale dei casi nei quali gruppi di lavoro sindacalizzati hanno rifiutato, attraverso il voto i progetti di accordo elaborati dalle commissioni che partecipavano alle trattative.

L'accordo è molto meno esteso per quanto riguarda le cause di questo aumento, ecco alcuni dei pareri piú frequentemente espressi: esiste un conflitto di generazioni tra dirigenti sindacali e iscritti giovani ed istruiti il cui numero tende a crescere; le trattative sono attualmente troppo centralizzate e non riescono piú a tener conto dei numerosi problemi locali che preoccupano i

lavoratori; i contratti collettivi di lavoro sono diventati troppo complessi perché i lavoratori possano comprenderli facilmente, la legge Landrum-Griffin del 1959, che aveva per scopo di accentuare il carattere democratico del sindacalismo si è spinta troppo oltre poiché lega le mani dei dirigenti sindacali proteggendo gli iscritti dissidenti; le procedure sindacali di ratifica sono spesso manchevoli dato che in pratica i voti orali o per levata di mano prendono il posto dello scrutinio segreto. Ma la spiegazione di gran lunga più convincente è evidentemente che l'aumento del numero degli accordi rifiutati è da attribuire alle pressioni sociali — se almeno si sapesse quali sono... — che hanno già provocato la rivoluzione dei diritti civili, la liberazione della donna, gli scioperi degli studenti oltre a tutte le altre contestazioni all'ordine stabilito e ai dirigenti di esso che gli Stati Uniti, come numerosi altri paesi, hanno conosciuto negli ultimi 10 anni.

Data l'incertezza che esiste nei confronti delle individuazioni delle cause di rifiuto degli accordi non sorprende che non ci sia accordo sulla soluzione di questo problema.

Così alcuni chiedono una modifica della legge Taft-Hartley in modo da dare ai negoziati il potere di decisione definitiva, ciò che sopprimerebbe completamente i voti di ratifica, altri al contrario sono del parere che bisognerebbe incoraggiare questi voti e che il solo mezzo di evitare i rifiuti degli accordi è che i rappresentanti della direzione e i responsabili sindacali tengano conto maggiormente dei bisogni dei lavoratori.¹²

¹²Per altre informazioni su questo problema vedere: William E. Simkin, *Refusal to ratify contracts*, Industrial and Labor Relations Review (Ithaca [New York]), vol. 21, n. 4, juillet 1968, pp. 518-540; Matthew A. Kelly: *The contract rejection problem: A positive labor-management approach*, Labor Law Journal (Chicago [Illinois]), vol. 20, n. 7, juillet 1969, pp. 404-415; David I. Shai, *The mythology of labor contracts rejection*, *ibid.*, vol. 21, n. 2, fév. 1970, pp. 88-94.

III - GLI SCIOPERI DOPO LA 2ª GUERRA MONDIALE

La tav. II presenta numerosi dati sui movimenti di sciopero negli Stati Uniti dalla fine della seconda guerra mondiale.

In uno studio recente basato su questi dati e su informazioni riguardanti gli scioperi durante il periodo 1952-1968, J. W. Skeels dimostra che essi hanno mostrato la tendenza ad un declino continuo negli Stati Uniti nel corso di questi anni, declino che egli attribuisce a ragione, all'« azione didattica della procedura di contrattazione » o in altri termini ad un « arrangemento istituzionale riuscito tra le parti ».¹³

Le cifre della tav. II indicano che i motivi importanti di sciopero relativi « alla organizzazione e alla sicurezza sindacali » sono andati declinando costantemente e sensibilmente dopo il 1946 ciò che ci fornisce insieme la causa e l'effetto di questa tendenza. Si sa che le questioni di principio (più di quelle esclusivamente finanziarie) sono difficili da regolare con un compromesso, un buon numero di sindacalisti e di imprenditori americani della generazione precedente si trovano in contrasto ancora su punti fondamentali come il riconoscimento dei sindacati o le clausole di closed-shop, problemi che sono stati risolti nella maggior parte dei casi sia semplicemente con un adeguamento ai tempi sia attraverso modifiche legislative o grazie ad un « arrangemento istituzionale tra le parti ». Tuttavia J. W. Skeels conferma i risultati di altri studi che hanno dimostrato l'esistenza di un rapporto chiaro e positivo tra i cicli economici e gli scioperi negli Stati Uniti.¹⁴

¹³ Jack W. Skeels, *Measures of US strike activity*, Industrial and Labor Relations Review, vol. 24, n. 4, juillet 1971, pp. 520 et 525.

¹⁴ *Ibid.*, pp. 522-524. Vedere anche Orley Ashenfelter et George E. Johnson, *Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity*, American Economic Review (Menasha [Wisconsin]), vol. LIX, n. 1, mars 1969, pp. 35-49, et Andrew W. Weintraub, *Prosperity*

Egli ritiene che i sindacati americani considerano ancora l'azione diretta in primo luogo come un'arma tattica da utilizzare quando le condizioni del mercato permettono di sperare in risultati concreti al tavolo delle trattative. Punto di vista che non dovrebbe sorprendere da parte dei cosiddetti « sindacati d'affari » che operano nel quadro della contrattazione a scadenze fisse. Si rileverà nella tav. II che la durata media degli scioperi dopo una diminuzione sensibile negli anni '50 ha riguadagnato ultimamente il livello dell'immediato dopoguerra (che era anche su per giù quello raggiunto durante il periodo travagliato della fine degli anni 30).

È chiaro che lo sciopero continua ad avere un grande ruolo nelle relazioni industriali negli Stati Uniti, benché solo una piccola percentuale delle trattative termini effettivamente con un'interruzione del lavoro e sebbene le giornate perdute dagli scioperanti rappresentino meno dell'1% del tempo di lavoro totale nel dopoguerra ad eccezione del 1946.

La tav. II permette anche di constatare che tra i motivi principali di sciopero, il declino della colonna « organizzazione e sicurezza sindacali » è stata compensata da un aumento di importanza di tutte le altre tre categorie. Ci si spiega facilmente il recente balzo della percentuale degli scioperi provocati essenzialmente da questioni salariali o dai problemi connessi, poiché i prezzi al consumo sono saliti molto bruscamente verso la fine degli anni '60 e gli aumenti salariali compensativi richiesti dai lavoratori sono stati il principale oggetto di contrattazione. È al contrario abbastanza sorprendente che la frequenza degli scioperi riguardanti « altre condizioni di lavoro » sia rimasta all'incirca costante dopo il 1950 poiché, come abbiamo già notato la sicurezza dell'occu-

Tav. II Interruzioni del lavoro negli Stati Uniti - 1946-1970.¹

Anno	Numero	Durata media (giorni) 2	Lavoratori coinvolti 3		Motivi principali 4				Percentuale degli scioperi intervenuti durante la validità di un accordo 5
			Numero (migliata)	Percentuale sull'insieme dei salari	Salari durati del lavoro e vani tagli sociali	Organizzazione e sicurezza sindacali	Altre condizioni di lavoro	Questioni intersindacali o intrasindacali	
% sull'insieme delle interruzioni del lavoro									
1946	4.985	24,2	4.600	10,5	44,9	32,4	17,6	4,9	—
1947	3.693	25,6	2.170	4,7	46,3	29,8	18,8	4,3	—
1948	3.419	21,8	1.960	4,2	50,8	22,8	21,5	3,8	—
1949	3.606	22,5	3.030	6,7	46,6	21,7	25,0	5,8	—
1950	4.843	19,2	2.410	5,1	52,8	19,0	22,0	5,3	—
1951	4.737	17,4	2.220	4,5	44,4	18,7	28,3	6,9	—
1952	5.117	19,6	3.540	7,3	47,9	16,4	26,9	6,5	—
1953	5.091	20,3	2.400	4,7	55,5	14,7	22,3	5,4	—
1954	3.468	22,5	1.530	3,1	49,8	17,0	24,1	7,3	—
1955	4.320	18,5	2.650	5,2	49,9	19,6	22,3	6,9	—
1956	3.825	18,9	1.900	3,6	47,6	20,2	22,5	8,3	—
1957	3.673	19,2	1.390	2,6	47,1	20,4	22,8	8,9	—
1958	3.694	19,7	2.060	3,9	50,8	15,8	23,7	8,7	—
1959	3.708	24,6	1.880	3,3	50,5	17,9	20,5	9,4	—
1960	3.333	23,4	1.320	2,4	47,8	16,2	24,0	9,3	—
1961	3.367	23,7	1.450	2,6	49,4	15,4	23,1	10,8	32,2
1962	3.614	24,6	1.230	2,2	50,5	16,1	22,5	9,7	29,8
1963	3.362	23,0	941	1,1	46,8	15,8	25,2	11,3	35,8
1964	3.655	22,9	1.640	2,7	46,5	15,2	25,2	12,4	36,0
1965	3.963	25,0	1.550	2,5	48,6	15,0	23,2	12,0	34,7
1966	4.405	22,2	1.960	3,0	51,3	13,6	22,7	11,7	36,5
1967	4.595	22,8	2.870	4,3	53,0	12,8	23,6	10,2	33,9
1968	5.045	24,5	2.649	3,8	57,2	10,2	22,6	9,4	31,4
1969	5.700	22,5	2.481	3,5	56,0	10,4	24,3	8,8	34,5
1970	5.600	—	3.300	—	—	—	—	—	—

Fonte: Department of Labour (Etats-Unis), Bureau of Labour Statistics: « Analysis of work stoppages » (serie del bollettino annuale) (Washington, US. Government Printing Office).

¹ I dati riguardano tutte le Interruzioni del lavoro in cui erano coinvolti almeno sei lavoratori e la cui durata è stata di almeno un giorno di lavoro completo. Esse comprendono gli scioperi e le serrate, ma queste ultime sono così rare (e a volte così difficili da distinguere rispetto agli scioperi) che in genere si prendono in considerazione queste statistiche come misura dei soli movimenti di sciopero.

² Media secondo il calendario civile. La durata media ha variato da 7 a 10 giorni durante questo periodo.

³ Lavoratori che sono restati inattivi durante un turno almeno nelle imprese direttamente implicate in una Interruzione del lavoro.

⁴ Per ogni anno percentuale di tutte le Interruzioni del lavoro in cui il motivo principale, secondo le dichiarazioni delle parti era quello indicato. Il totale non raggiunge 100 per ogni anno perché le informazioni sono incomplete. Per quanto riguarda le definizioni utilizzate per i raggruppamenti dei motivi prima e dopo il 1961, vedere Department of Labour (USA), Bureau of Labour Statistics: « Analysis of work stoppages, 1961 », Bulletin n. 1339 (Washington, US Government Printing Office), pp. 41-42.

⁵ Non comprende il caso di trattative per un nuovo accordo. Questi dati non erano disponibili per gli anni precedenti il 1961.

pazione sembra essere stata al centro di numerose trattative durante il periodo che va dal 1955 al 1965. Forse questa questione non ha assunto una dimensione preponderante fondamentale nel complesso della contrattazione, come è invece avvenuto per i settori di cui si occupano con maggiore frequenza le prime pagine dei giornali, e cioè la siderurgia e i porti. È anche probabile che la maggior parte di queste controversie siano state risolte pacificamente, sia che il sindacato esitasse a proclamare lo sciopero durante questo periodo di crisi sia che si sia giunti a ingegnosi compromessi che non sono stati resi pubblici, compromessi del tipo di quelli stabiliti nei casi più conosciuti di contrattazione continua.

Più sorprendente ancora a prima vista è l'importanza proporzionalmente crescente su questioni « intersindacali o intrasindacali » poiché la fusione nel 1955 delle due organizzazioni rivali: la Federazione Americana del Lavoro (AFL) e il Congresso delle organizzazioni industriali (CIO), avrebbe dovuto evidentemente congelare e attenuare i conflitti di giurisdizione riguardanti la rappresentanza dei lavoratori. Allo stesso modo se si verificano conflitti riguardanti la ripartizione dei compiti tra le diverse categorie professionali, secondo l'opinione comune, è perché i lavoratori temono di perdere il posto di lavoro. Ci si sarebbe potuto attendere che questo motivo di sciopero avesse perduto di importanza durante il lungo periodo di prosperità che ha avuto l'economia americana dopo il 1940 (anche se si tiene conto dei numerosi rallentamenti manifestatisi dopo la guerra).

La spiegazione di questo fenomeno deve essere ricercata quasi esclusivamente nell'industria delle costruzioni: in questo settore infatti dal 1946 al 1949 non si sono avuti in media che 60 scioperi all'anno per problemi di giurisdizione (essenzialmente per quanto riguarda la ripartizione dei lavori e non la rappresentanza

dei lavoratori) ciò che rappresentava circa 1/3 di tutti gli scioperi « intersindacali » di questo periodo. Al contrario dal 1966 al 1969 nelle costruzioni hanno avuto luogo ogni anno in media 400 scioperi di questo tipo, e cioè più dei 4/5 di tutti quelli avvenuti nel Paese.

Gli esperti sono divisi nella individuazione delle ragioni di questo aumento straordinario, come lo sono anche sulla spiegazione degli incredibili aumenti salariali che molti sindacati edili hanno ottenuto durante l'ultimo decennio. I sindacalisti fanno notare che a causa della natura stagionale di questo settore e per altri motivi esiste una insufficienza di posti di lavoro; gli imprenditori accusano spesso i sindacati edili di aver creato e approfittato di una penuria artificiale di operai specializzati nel settore; molti osservatori esterni inoltre accusano il sistema di contrattazione in vigore che per la sua estrema decentralizzazione e la sua caratteristica di trattative per categorie non può che provocare numerosi conflitti intersindacali.

Infine l'ultima colonna della tav. II che indica che uno sciopero su 3 negli Stati Uniti avviene prima della scadenza di contratti, richiede una interpretazione molto prudente. Sarebbe infatti troppo facile utilizzare questa cifra come un indicatore della frequenza degli scioperi selvaggi: anche perché non esistono dati appositi di questi movimenti e la maggior parte dei contratti collettivi di lavoro contengono effettivamente una clausola negativa a questo proposito. Ciò potrebbe far pensare che la maggior parte degli scioperi che avvengono prima della scadenza di questi contratti violano l'accordo stabilito (è questo infatti uno dei significati che si attribuisce all'espressione « sciopero selvaggio ») e che un certo numero di essi potrebbero anche costituire manifestazioni di mancanza di fiducia nei confronti dei dirigenti sindacali (altro significato di « sciopero selvaggio »).

Bisogna però considerare i seguenti fatti:

1. Spesso le clausole che limitano lo sciopero prevedono eccezioni, nel 1970 per esempio il 90% dei principali contratti (di quelli cioè che riguardano almeno 5.000 lavoratori) contenevano tali clausole, ma la metà di esse autorizzavano lo sciopero in certe circostanze e per taluni precisi motivi (per esempio a proposito di una questione per cui è esclusa esplicitamente la possibilità di ricorso).¹⁵

2. L'assetto professionale nelle costruzioni è la causa principale di queste agitazioni. Su tutti gli scioperi degli anni '60, proclamati prima della scadenza di un contratto collettivo, circa 1/3 riguardavano conflitti di giurisdizione e con una percentuale del 40% sul totale, si tratta di un settore perciò in cui la loro frequenza è più elevata che in ogni altro.¹⁶ Questi scioperi nelle costruzioni contravvengono spesso, ma non sempre, a degli accordi che interdicono l'azione diretta ed a volte costituiscono manifestazioni di contrasto con i dirigenti sindacali nazionali, ma è raro che si abbiano senza l'approvazione del rappresentante locale.

Per queste ragioni e per altre ancora la frequenza degli scioperi intervenuti prima della scadenza di un contratto non può essere utilizzata per misurare l'importanza negli Stati Uniti delle azioni illegali o non autorizzate. Si può semplicemente trarre la conclusione che il numero degli scioperi avvenuti in violazione di un accordo è relativamente elevato ma che rari sono quelli che esplodono spontaneamente o in contrasto con i diri-

¹⁵ Department of Labour (Etats-Unis), Bureau of Labour Statistics, *Characteristics of agreements 5.000 workers or more*, Bulletin, n. 1686 (Washington, US Government Printing Office), 1970, p. 66.

¹⁶ Dati tratti dal Department of Labour (Etats-Unis), Bureau of Labour Statistics, *Analysis of work stoppages* (série de bulletins annuels) (Washington, US Government Printing Office).

genti sindacali nazionali o locali. (Forse il settore delle miniere di carbone fa eccezione poiché un gran numero di scioperi si sono avuti durante la validità di un contratto e gli equilibri interni dei sindacati ne sono stati profondamente turbati in questi ultimi anni).

Ci sembra necessario inoltre rilevare che questo tipo di azione è generalmente limitato nella sua estensione e nella sua durata poiché se in questi ultimi anni esso rappresenta 1/3 di tutti gli scioperi, non corrisponde che al 10% dei giorni di lavoro perduti.

IV - LA STRUTTURA DELLA CONTRATTAZIONE

Tutte le informazioni di cui si dispone benché esse siano confuse ed incomplete confermano l'opinione dominante: la contrattazione negli Stati Uniti è relativamente decentralizzata. Così secondo il Bureau of Labor Statistics nel 1968 erano in vigore negli Stati Uniti circa 155 mila contratti collettivi che riguardavano 20 milioni di lavoratori con un rapporto cioè di 130 lavoratori per contratto. Altri studi della stessa istituzione hanno mostrato che nel 1970, in tutte le industrie di trasformazione e nella maggior parte delle altre industrie, 252 contratti soltanto riguardavano più di 5.000 lavoratori e che in tutti i settori di attività nel 1961, non c'erano che 1733 contratti su un totale stimato di 150 mila che riguardavano direttamente mille o più lavoratori.¹⁷

¹⁷ Le statistiche citate in questo paragrafo e quelle che seguono sono tratte da: Department of Labour (Etats-Unis), Bureau of Labour Statistics, *Characteristics of agreements covering 5,000 workers or more*, op. cit. (lo studio in questione non comprendeva i trasporti aerei e ferroviari né i servizi pubblici, ma includendo questi settori si sarebbero aggiunti soltanto 100-200 contratti a quelli presi in considerazione); idem, *Directory of national and international labor unions in the United States*, 1969, Bulletin, n. 1665 (Washington, US Government Printing Office), 1970, p. 79 (per le evoluzioni riguardanti il 1968), e idem, *Monthly union*

Tuttavia queste cifre sopravvalutano la decentralizzazione della contrattazione negli Stati Uniti. È vero che nel 1961 l'1,2% solamente di tutti i contratti si applicava a 1.000 o più lavoratori, ma questi 1.733 accordi includevano quasi la metà dei lavoratori che in quell'anno vedevano il loro rapporto di lavoro regolato da un contratto collettivo.

Allo stesso modo i contratti che si applicavano ad almeno 5.000 lavoratori comprendevano nel 1970 circa il 20% di tutti i lavoratori compresi da questi accordi. Infine nessuna di queste cifre mette in luce il ruolo importante di uniformazione normativa che svolge la contrattazione normativa in numerosi settori di attività e sui mercati del lavoro locali come tra questi settori e questi mercati.

Un altro aspetto del centralismo appare quando si considerano quali sono gli imprenditori che stipulano i contratti collettivi. Nella maggior parte dei casi questa informazione non è disponibile, si può tuttavia constatare che per i contratti che nel 1971, si applicavano ad almeno 1.000 lavoratori una sola impresa aveva stipulato circa 2 contratti su tre che comprendevano poco più della metà di tutti i lavoratori protetti da questi contratti principali. Questo indicatore tuttavia può indurre in errore, poiché i contratti firmati da un solo imprenditore predominano nelle industrie di trasformazione caratterizzate da una forte concentrazione, come quelle dell'automobile e dell'acciaio, in cui un solo contratto può riguardare più di 100 mila lavoratori, mentre la contrattazione con numerosi imprenditori avviene più frequentemente nelle piccole imprese dei settori in cui esiste una forte concorrenza e nei quali alcuni contratti sono nazionali o regionali (come per le miniere di car-

bone e l'abbigliamento), mentre altri si applicano solo a qualche dozzina di lavoratori qualificati in una piccola località (come è spesso il caso per le costruzioni e per le tipografie).

In breve non esiste un metodo sicuro che dia la misura del grado di decentralizzazione della contrattazione collettiva negli Stati Uniti, ma secondo le informazioni disponibili la sua struttura è certamente estremamente complessa.

Tentativi di centralizzazione.

Se è difficile farsi una idea della struttura della contrattazione in un dato momento storico non sorprende che non ci siano dati statistici che possano indicarci le tendenze che si sono manifestate in questo campo con il passare del tempo. A. R. Weber ha certamente ragione quando pensa che le unità di contrattazione negli Stati Uniti sono in genere aumentate sia per quanto riguarda il numero dei partecipanti sia per il loro campo di applicazione dal 1935 fino a verso la metà degli anni 50 e che da allora la situazione si è evoluta in modo estremamente volubile con tendenze contraddittorie alla centralizzazione e alla decentralizzazione (¹⁸).

Numerose forze si sono combinate in direzione di un aumento delle sedi di contrattazione in questi ultimi anni. Quando un sindacato aumentava la sua influenza in una impresa o in un settore produttivo durante le grandi campagne di sindacalizzazione degli anni 30, si sforzava generalmente di mettere i salari fuori della portata della concorrenza estendendo il ventaglio della

¹⁸ Arnold R. Weber, *Satibility and change in the structure of collective bargaining*, nell'opera pubblicata sotto la direzione di Lloyd Ulman, *Challenges to collective bargaining* (Englewood Cliffs [New Jersey], Prentice-Hall, Inc., 1967), pp. 22-36. Per questa parte del nostro articolo ci siamo largamente serviti di questo eccellente articolo.

negoziazione al fine di farle coprire la più gran parte dei mercati dell'occupazione o del prodotto in questione, e molti imprenditori, una volta organizzatisi, favorivano una espansione in questo senso, per lo meno perché vedevano nella centralizzazione del sistema di contrattazione un mezzo di difesa contro i contraccolpi, che potevano provocare i sindacati, investendo una impresa isolata. Diversi provvedimenti ufficiali hanno inoltre incoraggiato in quel periodo la formazione di un sistema di contrattazione centralizzato, in particolare le interpretazioni che l'amministrazione ha dato della legge nazionale sui rapporti tra lavoratori e imprenditori (esse hanno infatti spesso favorito la contrattazione a livello di azienda e non di categoria), e durante la seconda guerra mondiale numerose decisioni prese dalla Agenzia di stabilizzazione dei salari per regolare in maniera uniforme casi che interessavano imprese operanti nell'ambito dello stesso settore produttivo.

Alcuni avanzano l'opinione che si possano fare economie sostanziali ed avere grandi vantaggi dal punto di vista dell'amministrazione, negoziando sistemi di pensioni e di assicurazioni ad un livello relativamente elevato ed in questo senso l'apparizione dopo la guerra dei cosiddetti « benefici sociali », come importante oggetto di contrattazione collettiva, ha rappresentato una nuova pressione nel senso del centralismo.

Queste forze sembravano essere emerse, verso la metà degli anni 50 in molti settori delle relazioni industriali ma certo non in tutti. Solo nel 1964 James Hoffa, allora presidente del sindacato dei camionisti, ha raggiunto l'obiettivo che si era fissato e cioè un contratto nazionale che si applicasse ai 450 mila lavoratori e alle 1.000 imprese del settore. Ed è anche solo nel 1964 che l'ufficio dei sindacati industriali della AFL-CIO ha creato una divisione speciale incaricata soprattutto di promuovere ciò che è stato definito da allora come contrattazione di « coalizione » o « coordinata » o, come è anche

stato definito « il tentativo da parte di un gruppo di sindacati locali e internazionali..., di trattare con un imprenditore con una impresa comprendente diverse aziende e in trattativa con numerosi sindacati su una piattaforma comune per tutti i salariati rappresentati dai detti sindacati ».¹⁹

La contrattazione plurisindacale non era una tattica nuova per gli Stati Uniti, poiché era stata praticata già da alcuni anni soprattutto da gruppi di organizzazioni sindacali professionali nei trasporti ferroviari e in qualche altro settore produttivo, spesso con l'accordo degli imprenditori interessati. Tuttavia negli anni '60 i sindacati industriali hanno cercato di imporre questo tipo di contrattazione a numerose compagnie i cui dipendenti non erano rappresentati da un solo sindacato egemone, come è il caso nell'industria dell'automobile e dell'acciaio, ma invece da sindacati differenti per ogni fabbrica, situazione da cui derivava la difficoltà per una di queste organizzazioni di dare luogo ad una azione di sciopero efficace.

La maggior parte degli imprenditori colpiti opposero una resistenza vigorosa a tutte le richieste di trattare a livello di impresa, ciò che dette luogo ad una serie di battaglie legali ed a numerosi scioperi, in particolare ad un arresto del lavoro di 9 mesi da parte dei ventisei sindacati dell'industria del rame del 1967-68 e allo sciopero di tre mesi, di cui si è parlato sopra, che quattordici sindacati organizzarono contro la General Electric e il « *boulwarismo* » nel 1969-70. Per il momento gli sforzi fatti dai lavoratori per arrivare a contrattare « uniti » non hanno dato luogo a risultati eccezionali, e si sono tradotti infatti spesso in generosi accordi salariali,

¹⁹ William N. Chernish, *Coalition bargaining: A study of union tactics and public policy* (Philadelphie, University of Pennsylvania Press, 1969), p. 3. È lo studio più completo fatto finora su questo argomento.

senza riuscire in genere ad allargare formalmente le sedi di contrattazione.

In altri settori succede invece che gli imprenditori facciano pressione per costituire sistemi di contrattazione più estesi e si trovino di fronte all'opposizione dei sindacati. Nell'edilizia gli imprenditori ritengono che è svantaggioso trattare con numerosi sindacati — ce ne sono stati fino a 18 — mestiere per mestiere, categoria per categoria e spesso città per città. È stato così che la principale associazione imprenditoriale ha chiesto al Congresso di votare una legge che renda obbligatoria la contrattazione di « coalizione » in questo settore, dando ad un organismo ufficiale il potere di ordinare la fusione degli attuali livelli di contrattazione in modo che un solo contratto si applichi a diverse categorie di lavoro e in numerose città. Recentemente nel settore poligrafico, in cui la situazione è analoga a quella dell'edilizia, gli imprenditori hanno invano cercato a New York, di dar luogo a trattative uniche con diversi sindacati, inoltre a San Francisco hanno accettato (come anche i sindacati) di trattare sulla base di una proposta di mediazione ad un livello più elevato e, a Washington si sono battuti contro un tentativo dei sindacati di scindere una unità di contrattazione comprendente numerosi imprenditori.

Infine se ci si può fidare degli insegnamenti della storia, l'imposizione di un controllo sui salari e sui prezzi, avvenuta verso la fine del 1971, dovrebbe rilanciare sensibilmente la tendenza alla centralizzazione della contrattazione. Certo la situazione economica e politica di oggi è molto differente da quella che ha conosciuto il Paese durante la seconda guerra mondiale e la guerra di Corea, i controlli stessi come sono stati previsti all'origine sono meno stretti di quelli decisi allora. Tuttavia essi possono accentuare il ricorso a Washington per risolvere molti problemi e per prendere numerose decisioni riguardanti i salari e i prezzi, di modo che si stimola ancora di più la scelta di una contrattazione,

nella sua funzione di sede decisionale, ad un livello più elevato.

Tentativi di decentralizzazione.

Le pressioni che si esercitano per arrivare ad un maggiore centralismo della contrattazione hanno trovato sulla loro strada una certa opposizione. Come abbiamo già rilevato le proposte tendenti a favorire una contrattazione di « coalizione » hanno incontrato una forte resistenza da parte degli imprenditori in qualche settore produttivo, da parte dei lavoratori in altri. Inoltre per un certo numero di sedi contrattuali si è proceduto formalmente ad un decentramento in questi ultimi anni. Nell'industria dell'acciaio forti contrasti in seno alla delegazione degli imprenditori hanno spinto la Kaiser Corporation a rompere nel 1959 con il resto del settore e da allora questa impresa ha continuato a trattare separatamente con il sindacato dei lavoratori dell'acciaio. Nell'industria della carta al contrario, sulla costa occidentale è stata in seguito ad una richiesta dei lavoratori, che volevano ottenere una maggiore autonomia locale in fatto di contrattazione e per altri problemi, che si è formato nel 1964 un sindacato indipendente, che ha sostituito come agente contrattuale in seno a questa importante sede di contrattazione comprendente numerosi imprenditori i due sindacati nazionali da lungo tempo sulla breccia.

In altri casi le sedi contrattuali hanno conservato la loro dimensione anche se si è prodotto un decentramento del potere nel loro ambito. Questo spostamento di potere è avvenuto in diverse maniere:

1. Quale sia la causa dell'aumento dei rifiuti da parte dei lavoratori dei contratti stipulati dai loro sindacati, avvenuto negli ultimi anni, questo fenomeno ha avuto in particolare il risultato di rendere più sensibili i negozianti sindacali alle opinioni della base.

2. I numerosi sindacati industriali, i lavoratori qualificati sono divenuti via via meno combattivi nel corso degli anni cinquanta e all'inizio degli anni sessanta, probabilmente perché avevano l'impressione che i loro interessi, in quanto interessi di una minoranza, non erano presi in considerazione. Per disinnescare questo malcontento, molti sindacati industriali hanno modificato la loro struttura, al fine di dare ai loro iscritti qualificati più peso nella contrattazione; due sindacati, quelli dell'industria dell'automobile e quello della birra, sono arrivati fino ad accordare agli operai qualificati, in certe circostanze, un diritto di veto nella ratifica dei contratti.

3. In numerose imprese con molte fabbriche, come la General Motors, i regolamenti interni e argomenti connessi sono trattati in allegati, applicabili a livello locale, che vanno ad aggiungersi al contratto valido per l'insieme dell'impresa. Così quando tra il 1955 e il 1965 i problemi relativi alla sicurezza dell'occupazione hanno assunto maggiore importanza, si è assistito ad un aumento contemporaneo della contrattazione a livello di fabbrica in alcune delle maggiori imprese del paese.

4. In numerosi casi importanti che si sono presentati nei porti, nell'industria per la fabbricazione di attrezzi agricoli e in altri settori produttivi, le procedure di regolamento dei ricorsi sono state deformate sotto la spinta di pressioni di diversa provenienza, nel corso degli ultimi 10 o 20 anni, provocando dei ritardi eccessivi nelle decisioni, una diminuzione di importanza dell'arbitrato e spesso a scioperi che violavano le norme contrattuali. Per risolvere questo problema le parti hanno adottato diversi metodi capaci di aumentare la proporzione delle vertenze decise nei primi stadi della procedura dei ricorsi, ciò si è rivelato un mezzo molto efficace per decentralizzare le decisioni rispetto al sistema contrattuale. Se si vuole fare un bilancio, si può dire che la contrattazione negli Stati Uniti ha raggiunto una

certa approssimativa stabilità. Il livello della contrattazione continuerà ad elevarsi in certi casi, ad abbassarsi in altri, secondo l'evoluzione delle esigenze e del potere rispettivo delle due parti, così che nell'insieme non si può parlare di una tendenza univoca o dominante né in direzione di un maggiore centralismo né in direzione di un più accentuato decentramento.

Il contenuto dei contratti collettivi.

Non cercheremo di passare in rassegna tutti i mutamenti che hanno subito gli accordi conclusi negli Stati Uniti tra lavoratori e imprenditori; tuttavia se si cerca di analizzare i metodi della contrattazione collettiva dopo l'ultima guerra è necessario mettere in evidenza alcune tendenze più importanti.

Innanzitutto il contratto collettivo tipico — che comprendeva già circa 20-25 anni fa una serie di argomenti più larga di quanto non accadesse in numerosi altri paesi — ha continuato ad estendersi sia per la durata che per la varietà di argomenti e la loro complessità. Le clausole precise variano certo molto da un contratto all'altro, ma attualmente nella maggior parte delle fabbriche in cui i lavoratori sono sindacalizzati esse riguardano esplicitamente i seguenti argomenti: campo di applicazione, durata del contratto, scioperi e serrate, tutela sindacale, diritti della direzione, procedure di regolamento dei ricorsi, salari (parametri, premi di cottimo, qualifiche ecc.) disciplina interna, durata del lavoro, licenziamenti, ferie pagate e non, prestazioni sociali, scatti di anzianità, promozione e trasferimenti. Già negli anni quaranta la maggior parte dei contratti conteneva norme riguardanti queste materie generali, ma, da allora, le parti le hanno articolate in sottocategorie più precise (così la regolamentazione degli appalti ha fatto la sua apparizione, tra i diritti degli imprenditori, in numerosi accordi conclusi tra il 1955 e il 1965) creando

anche un linguaggio particolare per risolvere i nuovi problemi amministrativi (le disposizioni riguardanti l'anzianità sono diventate sempre più complesse con il passare degli anni). Tra le trasformazioni subite dai contratti collettivi nei loro contenuti bisogna ricordare anche la straordinaria espansione avuta da quegli accessori del salario che si definiscono come « prestazioni accessorie » o « benefici sociali »:

« Appena quaranta anni fa, la remunerazione dei lavoratori americani consisteva quasi esclusivamente in un salario corrispondente al tempo di lavoro e alle unità prodotte... oggi solo i quattro quinti della remunerazione totale sono versati dagli imprenditori come salario propriamente detto... L'altro quinto rappresenta generalmente:

1. la remunerazione dei giorni festivi, di vacanza o altri tipi di ferie pagate;

2. l'assicurazione contro le conseguenze finanziarie della disoccupazione, del pensionamento, dell'invalidità, della malattia o del decesso del lavoratore o delle persone a suo carico;

3. premi per le ore di straordinario, lavori di fine settimana e nei giorni festivi o per il lavoro nei turni di notte ».²⁰

Sull'insieme dei costi avuti dagli imprenditori nel 1968 per queste indennità accessorie del salario, solo il 25% sono state versate alla previdenza sociale o ad altri fondi pubblici analoghi, quasi tutto il resto è servito a finanziare sistemi pensionistici privati, casse malattia e altre assicurazioni, la remunerazione dei giorni festi-

²⁰ Alvin Bauman, *Measuring employee compensation in US industry*, Monthly Labor Review (Washington, US Government Printing Office), oct. 1970, p. 17.

vi, delle ferie ed altre prestazioni non previste dalla legge.²¹

Senza alcun dubbio la contrattazione collettiva ha stimolato in maniera determinante questa espansione delle prestazioni contrattuali, molti contratti collettivi di lavoro infatti sono oggi accompagnati da allegati abbastanza voluminosi e molto complessi, consacrati unicamente ai sistemi pensionistici e ad altre questioni extra salariali.

Il secondo fenomeno che si rileva nel contenuto dei contratti collettivi è la riduzione del numero dei conflitti relativi a questioni di principio o ideologiche. Come abbiamo già osservato commentando le azioni di sciopero del dopo guerra, le parti nella maggior parte dei casi sono arrivate ad un arrangiamento istituzionale: il sindacato si è conquistato formalmente un posto di rilievo (più di 4 contratti su 5 tra i principali, esigono ora in una forma o nell'altra l'affiliazione o il pagamento dei contributi obbligatori²² e le due parti hanno generalmente ammesso la necessità di un compromesso per le questioni che mettono in causa « le prerogative della direzione » come la presa in considerazione dell'anzianità per le promozioni l'arbitrato sui ricorsi e l'adattamento al progresso tecnico.

Certo su questi e sui problemi connessi si assiste sempre a contestazioni o a vertenze, ma esse hanno perduto il loro carattere emotivo e si è così perduta la possibilità di arrivare a regolamentazioni positive.

²¹ *Ibid.*, p. 23.

²² Department of Labour (Etats-Unis), Bureau of Labour Statistics, *Characteristics of agreements covering 5,000 workers or more*, op. cit., pp. 12-13. Nel 1970 su 252 di questi contratti, 218 prevedevano l'affiliazione obbligatoria, il pagamento dei contributi al sindacato o il mantenimento dell'iscrizione ad esso per tutta la validità del contratto, mentre 184 contenevano anche una clausola per il versamento diretto dei contributi.

Terza constatazione, la durata dei contratti si è chiaramente allungata, secondo i dati di cui disponiamo, nel 1950 i contratti con scadenza annuale rappresentavano circa il 70% del totale, mentre nel 1970 questa percentuale era caduta al di sotto del 5%. Al contrario sembra che gli accordi con scadenza triennale siano passati dal 2% nel 1950 ad almeno il 60% dei giorni nostri, mentre dal 5 al 10% hanno una durata superiore ai 3 anni.²³

Questo prolungamento può essere attribuito in primo luogo alla preoccupazione di numerosi imprenditori americani di ridurre al minimo certi costi della contrattazione collettiva e di limitarne diversi inconvenienti come i tempi enormi che la direzione deve dedicare alla preparazione e allo svolgimento delle trattative di una certa importanza, che durano alcune settimane e riguardano numerosi soggetti, l'agitazione che si diffonde spesso durante le discussioni, i rischi di perdita dovuti agli scioperi in caso di rottura e l'incertezza sui costi del personale provocata da contratti a scadenza annuale. Un prolungamento della durata di validità dei contratti è però anche nell'interesse dei sindacati, ma in genere i lavoratori ritengono di correre maggiori rischi e cercano di garantirsi una qualche tutela attraverso aumenti salariali e benefici sociali scaglionati per la durata dell'accordo, clausole di scala mobile (raramente

²³ Queste stime sono tratte da studi effettuati su campioni estremamente diversi: *Characteristics of 12,000 labour-management contracts*, Monthly Labor Review (Washington, US Government Printing Office), vol. 73, n. 1, juillet 1951, pp. 31-35; Bureau of Labour Statistics, *Characteristics of agreements covering 5,000 workers or more*, op. cit., p. 6 (vedere la nota precedente per le ricerche su campione), et Bureau of National Affairs: *Labor Relations Yearbook*, 1969 (Washington), pp. 81-82 (studi fatti su quattrocento contratti). La migliore opera sulle ripercussioni avute da questo fenomeno è quello di Joseph W. Garbarino, *Wage policy and long-term contracts* (Washington, Brookings Institution, 1962).

sono necessarie per contratti annuali) o clausole che permettono la ripresa delle trattative sui salari nel corso del contratto, ma ad intervalli precisi. Così si è rilevato che su 9,4 milioni di lavoratori ai quali si applicano nel 1972 i principali contratti, 3,1 milione avrebbe ricevuto un aumento salariale, negoziato in precedenza, 3,6 avrebbero beneficiato allo stesso tempo di un aumento del salario differito e di un aumento corrispondente a quello del costo della vita (sulla base di un rialzo dei prezzi al consumo), mentre per 700 mila lavoratori si sarebbe applicata la sola clausola di scala mobile; per la quasi totalità dei restanti due milioni i contratti scadranno nel 1972 o si prevede la possibilità di nuove trattative sui salari.²⁴

V - L'APPLICAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

È già da molto tempo che il sistema di contrattazione americano si caratterizza per l'importanza data all'applicazione pratica degli accordi, questa caratteristica si è ancora più accentuata dalla fine della seconda guerra mondiale.

Di norma i contratti prevedono che l'imprenditore conservi il diritto di prendere decisioni sulla maggior parte degli aspetti riguardanti i rapporti di lavoro — ripartizione dei compiti, assunzione e licenziamento, promozioni e disciplina aziendale ecc. — ma il lavoratore dispone della possibilità di un ricorso attraverso procedure di appello che si articolano a diversi livelli, se ritiene che una decisione della direzione lo abbia danneggiato nei suoi diritti contrattuali. La maggior parte delle vertenze di questo tipo sono risolte direttamente senza

²⁴ Michael E. Sparrough et Lena W. Bolton, *Calendar of wage increases and negotiations for 1972*, Monthly Labour Review (Washington, US Government Printing Office) janv. 1972, pp. 3-8.

formalità fin dal primo livello, e cioè con un accordo tra il lavoratore e il suo diretto superiore, spesso con la partecipazione di un rappresentante del personale o di un altro responsabile sindacale locale. Per le vertenze che non fossero regolate in questo modo è possibile fare appello agli organi di livello sempre più elevato nella gerarchia dell'impresa, mentre il lavoratore è rappresentato, anch'egli da personalità sindacali, di livello corrispondente. Infine per una proporzione che viene valutata intorno al 90% l'ultimo livello previsto nella procedura di ricorso consiste in una sorta di scambio: di fronte all'impegno da parte dei sindacati di non fare sciopero per la durata dell'accordo, l'imprenditore accetta che le vertenze non risolte siano sottoposte ad un arbitro privato, scelto e pagato congiuntamente dalle due parti e che dispone dei poteri necessari per emettere una valutazione finale ed esecutiva. Essa può in certi casi sostituirsi alla decisione contestata della direzione, ed avere, per esempio, il risultato di riassumere il lavoratore ingiustamente licenziato con la corresponsione retroattiva del salario che gli è dovuto o con la promozione di una persona che l'imprenditore aveva trascurato. Non si insiste mai abbastanza sull'importanza di questo tipo di attività negli Stati Uniti. Nella maggior parte delle imprese il cui personale è sindacalizzato, i responsabili da parte dei lavoratori come della direzione, passano molto più tempo a vigilare sull'applicazione degli accordi che a negoziare effettivamente, e la qualità delle relazioni così stabilite dipende molto dalla maniera in cui funziona il meccanismo dei ricorsi.

Nella maggior parte dei casi questa funzione di amministrazione dei contratti ha assunto un posto ancora più importante a causa di alcune tendenze del dopoguerra che abbiamo già descritto: crescente estensione del campo di applicazione e della complessità dei contratti: diminuzione dei conflitti ideologici (un buon numero di imprenditori si sono opposti all'inizio all'ar-

bitrato per le decisioni sui ricorsi, poiché in ciò vedevano una minaccia alle loro prerogative); infine prolungamento nel tempo delle validità dei contratti (che ha reso ancora più necessaria l'istituzione di un sistema per risolvere i problemi non previsti al momento delle trattative). Inoltre numerose decisioni prese dalla Corte Suprema, dopo la guerra hanno dato alla legge Taft-Hartley una interpretazione che incoraggiava fortemente il ricorso all'arbitrato privato in caso di contestazione,²⁵ permettendo a questo metodo di svolgere oggi un ruolo di grande importanza. Ogni anno centinaia di arbitri privati emettono migliaia di decisioni, di cui molte sono pubblicate da case editrici specializzate, e contribuiscono dunque a formare una specie di giurisprudenza sulla interpretazione dei contratti (bisogna rilevare che l'arbitrato per la determinazione di « nuove » norme contrattuali è raro negli Stati Uniti).

VI - NUOVE MATERIE CONTRATTUALI

Dopo la seconda guerra mondiale gli Stati Uniti furono il primo paese nel quale il numero degli impiegati ha superato quello degli operai e in cui la produzione di servizi ha superato quella dei beni di consumo privato. I sindacati si erano concentrati, come è noto, nell'industria manifatturiera e tra gli operai, dobbiamo perciò domandarci come il sistema di contrattazione si è adeguato a questo mutamento radicale nella composizione della manodopera.

Benché questo articolo consideri soprattutto il set-

²⁵ Vedere in particolare, i tre casi giudicati nel 1960 che sono stati chiamati la « trilogia dell'arbitrato »: *United Steelworkers of America c. American Manufacturing*, 363 US 564; *United Steelworkers c. Warrior and Gulf Navigation Co.*, 363 US 574; *United Steelworkers c., Enterprise Wheel and Var Corp.*, 363 US 593.

tore privato, bisogna ricordare la diffusione sorprendentemente rapida della contrattazione collettiva nel settore pubblico poiché è proprio in questo settore che il sindacalismo ha ottenuto i suoi successi più rilevanti nell'ambito « dell'economia dei servizi ». Sotto molti aspetti questa espansione rassomiglia molto a quella che si era prodotta negli anni precedenti nel settore privato. La regola è anche qui quella di una decentralizzazione molto accentuata; i sindacati ricercano garanzie istituzionali, reagendo così contro le ostilità che credono di intravedere presso gli imprenditori e il pubblico; infine il campo di applicazione della contrattazione si espande malgrado la resistenza di numerosi imprenditori a rivendicazioni che, secondo la loro opinione, pregiudicano le prerogative della direzione (queste prerogative nel settore pubblico si nascondono sotto il manto della « sovranità del potere legislativo » o dell'applicazione del « principio del merito personale » nella funzione pubblica).

A parte il settore pubblico, i sindacati non sono riusciti altrettanto bene ad organizzare i lavoratori nei servizi amministrativi. Tuttavia dopo alcune decine di anni, gli artisti (esecutori) sono organizzati in maniera soddisfacente e in questi ultimi tempi il sindacalismo ha cominciato ad entrare negli ambienti più diversi: ospedali, scuole private, sport professionistico, ecc.

Infine è necessario menzionare la recente ripresa di attività di contrattazioni in agricoltura, se non altro per indicare che dopo anni di fallimenti il sindacalismo comincia a fare qualche progresso tra coloro che nel paese si trovano sui gradini più bassi della società. Tuttavia malgrado dieci anni di intensa attività i sindacati agricoli hanno ottenuto solo raramente contratti scritti e portano avanti ancora una lotta accanita per prevalere sulla ostilità degli imprenditori, i quali si basano sul fatto che la legge Taft-Hartley non è loro applicabile, e

per venire a capo delle difficoltà di organizzazione che presenta una manodopera emigrante.²⁶

VII - CONCLUSIONI

Il nostro esame delle tendenze che si sono manifestate dopo la guerra nella contrattazione collettiva negli Stati Uniti ha riguardato soprattutto l'evoluzione della struttura e le procedure della contrattazione, senza soffermarsi sulle conseguenze di questa evoluzione sull'economia e sulla politica di poteri pubblici. In questo contesto il sistema americano di contrattazione è riuscito a combinare in tal modo la stabilità e lo spirito di innovazione, che ha saputo in gran parte risultare utile sia ai lavoratori sia agli imprenditori.

Certo la contrattazione a scadenza fissa non è un metodo ideale per risolvere i problemi; i vari sistemi di contrattazione non sono per nulla coordinati nella loro struttura e spesso non rappresentano il reale equilibrio delle forze; infine il ruolo della contrattazione collettiva non è ancora ben definito in importanti settori dei servizi, privati e pubblici. Ciò non toglie tuttavia che questo sistema ha continuato a trovare compromessi pratici in controversie che una volta sembravano presupporre questioni di principio insolubili. E questi compromessi per dire la verità, hanno permesso a milioni di lavoratori di far sentire la loro voce, al tavolo delle trattative, in un numero in continua crescita di decisioni; hanno anche dato luogo ad una procedura efficace per regolare i ricorsi sui luoghi di lavoro, pur lasciando agli imprenditori nella maggior parte dei casi, un vasto spa-

²⁶ Karen S. Koziara, *Agriculture*, nell'opera pubblicata sotto la direzione di Seymour L. Wolfbein, *Emerging sectors of collective bargaining* (Braintree [Massachusetts], D. H. Mark Publishing Company, 1970), pp. 95-128.

zio di libertà di azione e la possibilità di dar prova del loro spirito innovativo.

Quale sarà dunque il futuro della contrattazione negli USA? Per le ragioni sopra elencate ci sembra di poter dire, che la contrattazione con scadenze precise e gli accordi a termine fisso continueranno a prevalere per molti anni ancora. Il campo di applicazione secondo la maggior parte di osservatori dovrebbe anche continuare nella sua espansione in particolare per quanto riguarda le prestazioni accessorie per le quali le esigenze e l'immaginazione dei lavoratori sembrano senza limiti; e i sindacati finiranno per ottenere per numerosi lavoratori manuali lo statuto di impiegato o un altro sistema di garanzia dei redditi, obiettivo questo che sembra già a portata di mano in alcuni casi per i lavoratori più anziani. Al contrario non sembra che per il momento i sindacati americani cerchino di partecipare alle decisioni riguardanti i prezzi, la produzione o altre questioni « fondamentali » di competenza degli imprenditori e che fino ad oggi sono restate quasi sempre al di fuori dell'ambito contrattuale.

Verosimilmente però tra i cambiamenti probabili quello che avrà gli effetti più profondi sarà l'accentuazione dell'intervento da parte delle autorità federali. È molto significativo che l'amministrazione Nixon che si era dapprima sforzata di ridurre al minimo l'intervento federale nella procedura di contrattazione abbia già nel 1971, imposto un controllo sui salari e sui prezzi, proposto modifiche sostanziali della legge Taft-Hartley e della legge sul lavoro nelle ferrovie al fine di avere a disposizione rimedi più efficaci (in particolare attraverso una versione ingegnosa dell'arbitrato obbligatorio), in caso di grave sciopero nel settore dei trasporti, e intensificato anche la lotta contro la discriminazione razziale che, soprattutto nelle costruzioni e in altri settori di attività, dipendono largamente da commesse pubbliche. Per cui si trova spesso al tavolo delle trattative una

terza o anche una quarta parte — istituzioni ufficiali e gruppi di promozione dei diritti civili — che esercitano una pressione sui sindacati e sugli imprenditori per fare modificare in materia di assunzione, di apprendistato o di altri problemi del lavoro, pratiche che hanno tuttavia una profonda tradizione.

Non è qui il caso di analizzare il valore di questi metodi ognuno dei quali meriterebbe almeno un articolo.

Noi vorremmo semplicemente far rilevare che, oggi esistono e si stanno coalizzando negli Stati Uniti una serie di tendenze a favorire un rafforzamento della regolamentazione pubblica della contrattazione collettiva. Mentre poco numerose e deboli sono le pressioni, provenienti dagli ambienti conservatori o dei liberali che spingono nel senso di un alleggerimento di questa regolamentazione. È perciò probabile che in futuro, come nel passato, la natura del sistema di contrattazione sarà determinata tanto dalle scelte fatte dal legislatore quanto da quelle fatte dai titolari stessi della contrattazione.

DONALD E. CULLEN *

* Professore alla Scuola di Relazioni Professionali dello Stato di New York (Cornell University).



verso un nuovo modo di utilizzare il lavoro produttivo

SOMMARIO - *Premessa*: perché un diverso modo di produrre. —

I - *Le nuove risposte ai più pressanti problemi*: 1. Le condizioni di vita all'esterno dell'azienda: 1.1. le cause; 1.2. le risposte imprenditoriali; 1.3. i limiti oggettivi; 1.4. le conseguenze pratiche - 2. Le condizioni fisiche di lavoro all'interno dell'azienda: 2.1. la continua attualità del problema; 2.2. l'impegno per un loro miglioramento - 3. Il contenuto del lavoro svolto: 3.1. il punto sulle cause; 3.2. l'attuale schema organizzativo dominante; 3.3. le nuove tecniche; 3.4. le conseguenze pratiche - 4. I rapporti interpersonali e di gruppo in seno all'azienda: 4.1. la « lubrificazione » dei rapporti; 4.2. l'importanza del fattore « affettivo »; 4.3. le nuove soluzioni - 5. La struttura del potere nell'azienda e la concentrazione delle attività decisionali: 5.1. le nuove esigenze; 5.2. i diversi sistemi di ristrutturazione. — II - *Validità dei nuovi metodi*: Nota introduttiva - 1. Le soluzioni soltanto « interne » non soddisfano: 1.1. lo squilibrio insito nella condizione operaia resta; 1.2. gli obiettivi divergenti dei due gruppi di interessi contrapposti permangono; 1.3. le nuove tecniche lasciano intatta « l'alienazione » - 2. Cosa possono dimostrare per ora le nuove tecniche: 2.1. le possibilità di scelta dell'imprenditore; 2.2. la sempre maggiore richiesta di personale polivalente; 2.3. la probabile accentuazione del momento « locale » nella contrattazione - Conclusione.

Premessa: Perché un diverso modo di produrre.

L'organizzazione interna dell'azienda sembra oggi reagire, più che per il passato, alle sollecitazioni che le provengono dai mutamenti nella struttura sociale esterna da lei stessa indotti e favoriti. Dall'esterno, infatti, l'evoluzione economica e le forze della concorrenza internazionale premono sull'azienda spingendola ad au-

mentare la propria produttività, cosa ritenuta possibile ormai soltanto migliorando l'efficienza complessiva e l'equilibrio interno. All'interno le aumentate dimensioni e la nuova e maggiore consapevolezza degli uomini che vi lavorano, rendono sempre più necessarie tanto la formalizzazione, quanto l'aggiornamento della organizzazione, cioè la migliore individuazione delle strutture e la precisazione dei compiti.

La grande azienda moderna si presenta quindi caratterizzata, oltre che da una organizzazione spinta, da una costante ricerca per l'aggiornamento e la revisione delle proprie strutture organizzative; tale caratteristica, mentre ne spiega alcuni comportamenti, che apparirebbero altrimenti incomprensibili, pone inevitabilmente dei problemi nuovi nei rapporti tra direzione, lavoratori e loro organizzazioni sindacali e dipendenti ai diversi livelli della gerarchia. E come sempre accade, la parte più dinamica del mondo imprenditoriale, quella che in ultima analisi, pur tra contrasti, sussulti e ripensamenti gestisce la linea di politica economica di tutto il mondo imprenditoriale dell'area occidentale, si è fatta carico della ricerca degli elementi caratteristici della nuova problematica; ne ha amplificato, attraverso i propri canali diretti o indiretti la portata, indirizzando gli studi verso obiettivi consoni alle proprie esigenze; ha caricato di un significato rivoluzionario e dirompente le caute sperimentazioni che le punte avanzate del proprio gruppo stanno conducendo, cogliendo l'occasione per mostrare ad un tempo la propria disponibilità a mutamenti operati anche nell'esclusivo interesse del lavoratore e la risposta cosciente, razionale ed efficace che

essa sarebbe in grado di dare non solo alle cause della conflittualità e dell'assenteismo, ma alla sfida che la società moderna lancia all'uomo come produttore.

D'altra parte i lavoratori che oggi entrano in fabbrica sono, per la stragrande maggioranza, giovani o giovanissimi, cioè persone che hanno usufruito di una scolarità obbligatoria per un tempo sensibilmente più lungo che non i loro padri ed i loro stessi fratelli maggiori. Non sembra possibile né utile, di conseguenza, continuare ad organizzare il loro lavoro all'interno dell'impresa seguendo gli schemi esageratamente produttivistici, robotizzanti e coercitivi che hanno contraddistinto l'attività di coloro che li hanno preceduti. Non è più sufficiente dare ordini e controllarli, organizzando una gerarchia diffusa ed al tempo stesso opprimente che faceva dell'azienda un reggimento e della direzione un centro di autocrazia: occorre, in misura estremamente superiore al passato, cercare di convincerli ad ottenere la loro adesione consapevole alla vita del gruppo in cui sono inseriti, in modo da indurre nei lavoratori una motivazione positiva nei confronti della propria attività.

Esiste inoltre, quanto meno nelle grandi società, una crescente consapevolezza che le attuali strutture gerarchiche, pesanti, impersonali e letargiche, debbano essere sostituite da strutture fluide, sensibili al variare delle situazioni, capaci di sfruttare il potenziale e le idee dei dipendenti e di mantener vivo il loro spirito di iniziativa in modo da pervenire ad un sistema di organizzazione che consenta la coesistenza e la soddisfazione ad un tempo degli interessi dell'impresa e dei singoli dipendenti.

PARTE I

LE NUOVE RISPOSTE AI PIÙ PRESSANTI PROBLEMI

Nota introduttiva.

Tutto ciò ha fatto sì che in molte imprese (oltre che naturalmente, a livello di studiosi di organizzazione nel lavoro)¹ si è rimesso in discussione lo schema taylorista su cui riposa, da più di 60 anni, l'intera organizzazione del lavoro in fabbrica. E si è andati anche più in là; analizzando infatti le cause di quella che viene chiamata « la disaffezione al lavoro », si è estesa l'indagine al mondo « esterno » alla azienda, arrivando poi a delimitare una serie di « zone di frizione » che risultano essere le principali fonti del malcontento dei lavoratori:

- a) le condizioni di vita all'esterno dell'azienda;
- b) le condizioni di lavoro all'interno dell'azienda;
- c) il contenuto del lavoro svolto;
- d) i rapporti interpersonali e di gruppo in seno all'azienda;
- e) la struttura del potere nell'azienda e la concentrazione delle attività decisionali.

¹ Confronta, tra l'altro: *La crisi della organizzazione scientifica del lavoro* (dibattito), in: *Economia e lavoro*, n. 1, gennaio-febbraio 1972;

— Luciano Gallino: *La crisi della organizzazione del lavoro*, *ibidem*, n. 3, maggio-giugno 1972;

— Gino Martinoli: *Organizzazione scientifica e gioia del lavoro*, stessa rivista, n. 4, luglio-agosto 1972.

1. Le condizioni di vita all'esterno dell'azienda.

1.1. Le cause.

Nessuno nega ormai che una delle principali cause della insoddisfazione dei lavoratori si situa all'esterno dell'azienda. Messe da parte le componenti a natura, per c.d. « etico-politica » (non sufficientemente valutate o valutabili) o strettamente soggettive, legate al mondo personale degli affetti e delle emozioni, si è centrata l'attenzione su un elemento: la fatica fisica e soprattutto nervosa accumulata durante il lungo e penoso percorso casa-lavoro e viceversa.

In effetti la servaggia urbanizzazione, provocata da indiscriminate localizzazioni industriali, ha storicamente fatto sorgere la città dormitorio, non lontane in senso spaziale dai centri di attività lavorativa (tenuto conto dei moderni mezzi di comunicazione) ma sempre penosamente raggiungibili. Fino a qualche decennio fa abitazione e luogo di lavoro potevano essere, e molto spesso erano, a contatto di gomito. Oggi la durata media dei percorsi, per una città superiore al milione di abitanti, è in Europa di un'ora e mezza;² non di rado supera le tre ore, nelle città più caotiche e disorganizzate. Di conseguenza il lavoratore che ha ottenuto la

² Già nel 1962 ad es., nella città di Torino, si registravano tempi medi di percorrenza del viaggio andata-ritorno dal luogo di lavoro superiori all'ora. Inoltre le frequenze relative ai tempi di percorrenza più alti si avevano in seno alle categorie dei manovali specializzati, degli operai specializzati e degli impiegati. (Cfr.: *Ricerca sulle residenze ed i trasporti degli addetti all'industria torinese*, Istituto di ricerche gestionali e di mercato IRMAR, Roma, 1963).

giornata di 8 ore lavorative a prezzo di lotte estenuanti, si trova ricondotto alla situazione dei suoi predecessori dei primi del 1900 trovandosi assorbite dal lavoro, direttamente o indirettamente, 11 ore della propria giornata.

1.2. Le risposte imprenditoriali.

La risposta che si tenta di elaborare, per minimizzare o in qualche modo ridurre l'effetto negativo di questa situazione sul lavoratore, è centrata sulla tecnica degli « orari variabili o liberi o elastici » (a condizione naturalmente che la loro adozione sia materialmente compatibile con le esigenze dell'azienda) in tre principali forme:

a) costituzione di un blocco giornaliero di ore di lavoro obbligatorie, nel senso che richiedono la presenza costante dell'addetto: il dipendente sceglie, la maniera definitiva, le ore di entrata e di uscita che meglio gli convengono, nei limiti di una forchetta di 2 ore al mattino (solitamente tra le 7 e le 9) e di due ore il pomeriggio (tra le 16 e le 18 ad es.);

b) Costituzione di un blocco giornaliero di ore di lavoro variabili, gestito dal lavoratore: questi sceglie giorno per giorno il suo orario di lavoro, sempre nei limiti di una forchetta più o meno ampia, e l'orario di uscita viene determinato in funzione dell'orario di entrata;

c) Disancoraggio dell'orario di lavoro dal computo tradizionale: il dipendente dispone della più ampia libertà per organizzare la sua giornata di lavoro, senza stretti limiti temporali o forchette di sorta. Ciò che si

pretende da lui è soltanto che totalizzi, alla fine della settimana o del mese, il numero di ore stabilite dal contratto.

1.3. *I limiti oggettivi.*

È chiaro che ognuna delle tre soluzioni prospettate³ può essere calata soltanto su determinati tipi di lavoro, e che quindi la loro possibilità di adozione riposa, in sostanza, sulla natura del lavoro svolto. L'orario mobile o variabile o flessibile o elastico non può essere infatti concepito che per due tipi di possibilità: il posto di lavoro autonomo ed il posto di lavoro intercambiabile. Nel primo caso perché il lavoratore nello svolgimento della sua funzione non dipende da alcuno, e le modalità

³ Esperimenti di adozione dell'orario flessibile o libero sono in corso un po' in tutti i paesi industrializzati, generalmente in imprese industriali di grandi dimensioni, che hanno la possibilità di analizzarne la tecnica ed i risultati mediante tests operati su piccoli comparti produttivi. In Italia l'Istituto di studi sul lavoro (ISL) ha dedicato una tavola rotonda all'orario « elastico », oltre una cinquantina di aziende conducono esperimenti su tale aspetto specifico (particolarmente FIAT, Mondadori, Perugina, Plasmon, Italsider e Dalmine) e verso di esso si sta estendendo anche l'interesse di pubblici uffici. Ma l'introduzione di tale tipo di orario non è così semplice e porta con sé problemi di non facile soluzione, specialmente nel nostro paese, in cui l'orario di lavoro è regolato da precise disposizioni legislative che possono essere modificate solo con leggi. Legalmente siamo infatti ancora alle 8 ore giornaliere o alle 48 settimanali eccetto che per il settore statale ancorato alle 36 ore lavorative settimanali e 6 giornaliere; contrattualmente l'orario è pari alle 40 ore settimanali in circa 60 settori dell'industria e dei trasporti. Difficoltà si possono incontrare anche nel calcolo dei contributi previdenziali, tutt'ora legati alla legislazione sull'orario anelastico e settimanale, come anche nella contrattazione sindacale e nella volontà di molte aziende di effettuare lavoro straordinario piuttosto che occupare più dipendenti che farebbero aumentare i costi.

della sua azione non esercitano alcuna influenza sull'andamento del complesso in cui è inserito. Nel secondo perché, qualsiasi sia la durata dell'assenza, è sempre disponibile un sostituto che abbia la stessa competenza specifica e possa compiere le stesse operazioni.

Inoltre esso ha senso solo se la durata settimanale del lavoro è inferiore a 45 ore. Oltre tale limite la libertà di movimento che esso concede ai lavoratori resterebbe puramente teorica.

1.4. *Le conseguenze pratiche.*

Le conseguenze pratiche dell'introduzione di un tale tipo di organizzazione del tempo di lavoro, sembrano essere positive,⁴ specie per quanto concerne il contri-

⁴ I dati di carattere internazionale e nazionale, relativi alla sperimentazione in corso, sono abbastanza positivi: non si hanno, cioè, casi in Italia o all'estero di aziende che, adottato un tale tipo di orario, lo abbiano abbandonato o casi di aziende nelle quali i dipendenti si siano dimostrati sfavorevoli alla nuova disciplina. Particolarmente interessanti potranno rivelarsi al riguardo i risultati dell'esperimento che la FIAT sta conducendo nel proprio stabilimento di Mirafiori (sezione meccanica, presse e carrozzeria, fonderie e fucine, sezione energia nucleare ed uffici centrali, sempre di Mirafiori). La direzione consente ad ogni impiegato (l'esperimento è limitato ai soli impiegati), in base ad una sua scelta mensile, di optare tra una pausa meridiana di 1 ora ed una pausa meridiana di 2 ore (durante la quale usufruisce della mensa interna se lo desidera); gli permette inoltre di scegliere la propria ora di entrata tra le 8 e le 9 del mattino, protrahendo di conseguenza la permanenza in ufficio nel pomeriggio fino a completamento delle 8 ore quotidiane di attività.

L'esperimento, che interessa il 74% degli impiegati di Mirafiori, e cioè 4.814 unità di cui circa 2.000 donne, si protrarrà fino a tutto dicembre 1972. Per ragioni tecnico-organizzative sono rimasti invariati gli orari del personale impiegatizio direttamente col-

buto che apporta al miglioramento delle relazioni all'interno della impresa. In primo luogo, permettendo un adattamento più libero tra la vita lavorativa e la vita privata, l'orario flessibile distende l'atmosfera dell'azienda, cosa senz'altro non trascurabile. Inoltre esso comporta tutta una serie di aspetti positivi tra i quali si possono citare:

— la trasformazione, a livello psicologico, della funzione dell'orologio marcatempo che, da strumento di controllo padronale, passa a mezzo d'attuazione della volontà del lavoratore, con conseguente responsabiliz-

legato alle officine, alla produzione, alle lavorazioni a turno ed ai trasporti.

I sindacati FIOM, FIM e UILM, pur non dichiarandosi pregiudizialmente contrari alla sperimentazione [già iniziata nel mese di giugno 1972 in alcune aziende minori del gruppo FIAT quali la Stars (materie plastiche), la Sava e la IVI (vernici)] hanno avanzato riserve di carattere sindacale e contrattuale e presentato richieste tendenti a migliorare quanto previsto dall'azienda, particolarmente la estensione dell'orario flessibile anche agli operai collegati al lavoro impiegatizio in modo diretto. Essi poi hanno fatto notare: la difficoltà di un controllo collettivo dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, compresi gli straordinari; l'ulteriore differenziazione normativa che si viene a creare tra impiegati ed operai; il fatto che in questo modo l'azienda realizza, attraverso un più esteso arco di utilizzo delle ore complessive di lavoro giornaliero, una maggiore produttività con l'incremento dei ritmi e dei carichi di lavoro.

Per quanto concerne i risultati di esperimenti in corso da maggior tempo (Mondadori, Perugia, Singer, Plasmon, Italsider) può essere interessante rilevare come i più disposti ad usufruire dell'orario flessibile siano le donne ed i giovani e che la tendenza generale sembra quella di anticipare l'uscita serale. I problemi e le difficoltà ingenerate dagli esperimenti sembrano essere stati agevolmente superati: occorre avvertire però che in molti casi più che di veri e propri « orari flessibili », si è in presenza di orari sfalsati per gruppi di dipendenti.

zazione di quest'ultimo nei confronti sia dell'orario che del lavoro da eseguire;

- la soluzione del problema dei ritardi, che costringevano il dipendente ad una estenuante corsa giornaliera contro l'orologio e creavano in lui una sorta di senso di colpa;

- la riduzione del lavoro straordinario, della richiesta di permessi brevi (per questioni di famiglia, per assistenza sanitaria ecc.), degli « infortuni in itinere » e dei costi di trasporto.

- il controllo dei c.d. « tempi morti » e degli sfridi di tempo (visite a pubbliche amministrazioni, passaggio da un reparto all'altro dell'azienda, visite all'ambulatorio aziendale) e dell'orario di lavoro dei dirigenti;

- l'accentramento amministrativo per il calcolo delle retribuzioni e per il controllo di ciascun dipendente.

È lecito presumere che si riducano anche le ore impiegate dal lavoratore nel percorso casa-luogo di lavoro perché il sistema può consentire di evitare le ore di massima congestione del traffico; anche se in misura difficilmente apprezzabile possono esserne di riflesso migliorate le condizioni di trasporto e la circolazione.

Concepito come mezzo tecnico per gestire l'orario di lavoro, tale strumento può rappresentare l'inizio di un discorso sulla professionalità e sulla responsabilizzazione del lavoratore, appunto perché fa leva sull'autodisciplina e la autogestione dei tempi di lavoro alterando il vincolo dell'orario fisso. Esso però, oltre alle inevitabili spese amministrative per il controllo minuzioso dei tempi, comporta tutto un nuovo tipo di rap-

porti tra capi e dipendenti, che richiede più il controllo dei risultati del lavoro che la guida visiva costante della sua esecuzione. In questo senso la possibile e futura ricomposizione del ciclo di produzione (che sarà vista in seguito) potrebbe favorire l'estensione dell'orario flessibile (per ora generalmente applicato ai « white collars » ed agli operai non in produzione, quali fattorini ecc.) anche alle categorie operaie, ed essere quindi occasione per più vasti discorsi sulla organizzazione produttiva.

2. Le condizioni fisiche di lavoro all'interno della azienda.

2.1. La continua attualità del problema.

Notevoli progressi sono stati compiuti, specie nell'ultimo decennio, in materia di condizioni di lavoro in senso lato (igiene propriamente detta, sicurezza, climatizzazione ecc.). Il principale fattore di miglioramento è stato senza dubbio l'intervento attivo del legislatore. Concepito all'origine come strumento di protezione di una categoria di cittadini in obiettiva situazione di inferiorità, esso ha permesso, in tutti i paesi industrialmente avanzati, di circoscrivere la gamma troppo ampia degli attentati alla salute fisica del lavoratore, senza perdere, ai giorni nostri, di attualità.

Sarebbe infatti sufficiente, per giustificare ancora oggi un tale tipo di protezione, analizzare l'andamento del fenomeno infortunistico e rilevare che la curva degli infortuni non ha praticamente registrato flessioni, nei

paesi occidentali, da più di 30 anni.⁵ E ciò malgrado l'intervento crescente dei servizi di ispezione del lavoro in cui sforzi, peraltro, sono costantemente rimessi in discussione dalla rapidissima trasformazione della metodologia di lavoro nelle imprese del comparto industriale, che configurano di continuo nuove ipotesi e categorie di rischio. Non tutte le imprese, inoltre, hanno la volontà e la possibilità di applicare rigidamente ed in maniera conseguente le disposizioni antinfortunistiche e di salvaguardia della salute dei dipendenti; ciò sia a causa della natura stessa del lavoro che per altri motivi oggettivi quali ad es, il macchinario obsoleto e quindi non in regola con le disposizioni in vigore o la stessa strutturazione dell'azienda concepita in modo non rispondente alle esigenze sopra dette. Restano di conseguenza ancora numerose le « sacche di insalubrità » che costituiscono, oltre che una piaga sociale ed una vergogna sul piano umano, un'altra fonte di sperpero di risorse per la collettività.

2.2. L'impegno per un loro miglioramento.

Le direzioni delle aziende sono in prima persona responsabili delle condizioni di lavoro dei loro dipendenti

⁵ Il fenomeno infortunistico, le sue cause ed il relativo andamento sono troppo noti in Italia perché metta conto anche soltanto di accennarne la problematica. Qui basti ricordare che non sono poche, in tutti i settori industriali, le operazioni che debbono ancora essere compiute in condizioni estremamente penose. In quasi tutti gli stabilimenti meccanici, ad es., l'intensità del rumore supera i 110 decibels, mentre il tasso massimo ammesso dai medici è di 75; nell'industria alimentare gli eddetti alle sale di congelamento prodotti lavorano in condizioni proibitive, così come, per l'opposta temperatura, gli addetti alle vasche di fermentazione nell'industria chimica.

ed a loro spetta di prevedere gli investimenti necessari a che il luogo di lavoro diventi più consono alla dignità degli uomini che lo occupano. E ciò a maggior ragione in quanto la redditività di tali investimenti risulta in genere molto elevata, essendo una azienda insicura in perenne fase conflittuale. Sembra peraltro che molti imprenditori avvertano l'esigenza di muoversi su questa linea, che non presenta eccessive difficoltà essendo la soluzione del problema solo una questione di costi.

3. Il contenuto del lavoro svolto.

3.1. Il punto sulle cause.

Il moto di rinnovamento che sembra aver investito l'industria, o quanto meno la parte più dinamica di essa, non concerne solo le condizioni di lavoro nel senso sopra specificato. Esso riguarda anche il contenuto del lavoro, che viene oggi un po' dovunque rimesso in discussione sulla scia di elaborazioni sociologiche e di inchieste puntuali sulla condizione operaia. Ed è forse questo il punto più stimolante e più interessante per l'avvenire. Si può infatti molto rapidamente migliorare la climatizzazione o il sistema di illuminazione di uno stabilimento; è sufficiente adottare sistemi e materiali nuovi e più costosi. Non si può, per contro, sostituire da un giorno all'altro una catena di montaggio con gruppi autonomi di operai che lavorino in collegamento: tutta la struttura dell'apparato produttivo ne verrebbe sconvolta.

Il punto di partenza (e l'aspetto di maggior rilievo per il singolo lavoratore) è rappresentato dal fatto che

il posto di lavoro, nei compiti e nelle responsabilità che lo costituiscono, preesiste al suo ingresso nell'azienda e può essere modificato da forze che egli non può dominare e spesso nemmeno comprendere. Ne nasce un senso di insicurezza, una impressione di mortificazione della personalità che provoca — dapprima nel lavoratore singolo, poi nelle associazioni in cui è portato ad entrare — reazioni tipiche ma disparate, che vanno dalla resistenza passiva ai cambiamenti, al boicottaggio delle modifiche organizzative, al tentativo di condizionare le scelte della direzione aziendale.

Inoltre (fatto ormai acquisito) i lavoratori sopportano sempre meno, e con maggiore fatica, la monotonia del lavoro ripetitivo.⁶ Essi vogliono compiere delle operazioni che valorizzino al massimo — o quanto meno in modo soddisfacente — le loro risorse di idee, capacità, esperienze. E sono sempre più consapevoli del fatto che il tipo dominante di organizzazione del lavoro, quello che verificano giorno per giorno sulla propria persona, non

⁶ È significativo quanto sta accadendo nella più moderna fabbrica di automobili del mondo: quella costruita dalla General Motors a Lordstown, nell'Ohio. Chi vi lavora non chiede aumenti salariali, ma che la produzione venga ritmata su tempi meno serrati e che si trovi un rimedio alla monotonia derivante dalla semplicità delle operazioni che gli operai sono chiamati a svolgere.

In effetti Judson Gooding, direttore di Fortune, scrive in « The job revolution » che negli USA circa il 75% del lavoro svolto in una linea di montaggio automobilistica è tuttora eseguito da operai non specializzati, contro il 10% nel rimanente dell'industria. Molti operai, sostiene, possono apprendere il lavoro che fanno nel termine di mezz'ora ed il loro compito — in applicazione del taylorismo — è reso il più semplice possibile non solo per forzare i tempi di lavoro, ma soprattutto per amalgamare le loro nozioni con i « compiti » che svolgono le macchine.

solo non si confà a questa esigenza, ma è addirittura concepito in modo da strangolarla non appena essa si faccia sentire.

3.2. *L'attuale schema organizzativo dominante.*

In effetti l'attuale struttura organizzativa del lavoro ancora modellata sugli schemi tayloristi⁷ dell'organizzazione scientifica del lavoro, schemi che hanno provato su scala universale la loro efficienza e che sono stati senza dubbio alla base dello slancio produttivo che ha permesso di parlare un pò ovunque di « miracolo economico » negli anni che hanno seguito la seconda guerra mondiale.

La teoria di Taylor era abbastanza semplice:⁸ l'uomo

⁷ Il taylorismo costituiva, agli inizi del '900, la risposta che il capitalismo dava alla necessità, venute meno certe condizioni, di perseguire i propri obiettivi di profitto mediante una utilizzazione più razionale del flusso delle forze di produzione esistenti. Infatti la scomparsa, dovuta alle lotte sindacali, (per la tutela del lavoro femminile e minorile, la legislazione antinfortunistica, previdenziale, la riduzione dell'orario di lavoro) di una facile disponibilità e di una larghissima possibilità di sostituzione della manodopera, costringeva le imprese capitalistiche a puntare soprattutto sull'incremento della produttività del lavoro. Correlativamente l'accumulazione del capitale, raggiungendo livelli elevatissimi, mentre corroborava la spinta alla ricerca della massima produttività facendo sì che fosse necessario sfruttare al massimo gli ingenti capitali costanti investiti, determinava il formarsi di grandi complessi produttivi che richiedevano norme fisse e razionali di comportamento tali da permettere sia la programmazione della produzione per periodi abbastanza lunghi, sia facilità di comunicazioni tra i diversi livelli della nascente burocrazia aziendale.

⁸ Per un ottimo sguardo critico d'insieme sul taylorismo e le sue prospettive cfr.: Giuseppe Bonazzi, *Il taylorismo tra strumento del capitale ed utopia tecnocratica*, in, *Economia e lavoro*, n. 1, gennaio-febbraio, e n. 2, marzo-aprile 1972.

è razionalmente motivato al lavoro dall'esigenza di soddisfare i propri bisogni, cosa che può fare solo attraverso il denaro. L'ideale per lui, dunque, consiste nel lavorare il meno possibile per guadagnare il più possibile. Forte di questo assunto l'impresa, per meglio garantire la sua condotta economica, pagherà quindi l'operaio a rendimento, organizzando essa stessa il lavoro dei propri dipendenti secondo schemi precostituiti, perfettamente razionali e funzionali al massimo al fine che persegue.

Si devono perciò scomporre le singole operazioni e persino i singoli gesti ed assegnarli ai dipendenti senza che ad essi rimanga alcuna possibilità di iniziativa; ogni gesto deve rientrare in uno schema prestabilito e non deve esserci che un solo modo di compierlo (metodo detto della « one best way ») giungendo ad una « organizzazione scientifica del lavoro (OSL).

3.3. *Le nuove tecniche.*

Tuttavia ci si era presto resi conto che lo schema di Taylor peccava per eccesso di semplicismo: l'uomo al lavoro è infatti motivato, in funzione crescente dal reddito, non soltanto dal guadagno; è inoltre un essere passionale, le cui reazioni possono risultare imprevedibili. Partendo da ciò, e confortati dalla constatazione che lo sviluppo della società dei consumi, con l'aumento del tenore di vita, ha portato nuove e superiori esigenze, in molti paesi si sono avviati studi ed esperienze rivolti a migliorare, modificandolo, lo schema taylorista, oppure a sostituirlo. Ne sono scaturite diverse tecniche delle quali alcune non mettono in discussione l'organizzazione scientifica del lavoro (OSL), altre invece presup-

pongono la sua eliminazione. Esse si possono schematicamente così riassumere:

a) la rotazione del personale.

È un metodo estremamente semplice⁹ che consiste, lungo una catena di montaggio, nel far passare il lavoratore da un posto all'altro in modo che non provi quel senso di noia caratteristico delle operazioni ripetute. L'O.S.L. è salva.

b) Allargamento dei compiti.

Il lavoratore abbandona temporaneamente la catena e va a compiere operazioni diverse, anche in un altro reparto, inserendo quindi un più profondo elemento di varietà nell'impiego del suo tempo.¹⁰ Il cambiamento è più profondo che non nel primo caso ma lo schema di Taylor resta.

c) Partecipazione.

È un metodo che si può applicare a tutti i tipi di organizzazione, consistendo essenzialmente nello sforzo fatto dalla Direzione di consultare i dipendenti prima di prendere una decisione. È quindi più un metodo di azione a livello psicologico, che non modifica il contenuto del lavoro.¹¹

⁹ Viene adottato da tempo da moltissime imprese in tutti i paesi industrializzati a ragione del suo costo quasi nullo. Anche la efficacia, a quel che sembra, è però scarsissima.

¹⁰ Risulta essere un metodo abbastanza diffuso negli USA e sembra aver portato risultati apprezzabili sul piano della riduzione dell'assenteismo.

¹¹ È forse l'elemento su cui più si è discusso a tutti i livelli, specie in campo internazionale.

d) Arricchimento delle funzioni.

È una tecnica che, a differenza delle precedenti, presuppone un diverso modo di concepire l'azienda. Essa tende a reintrodurre nel lavoro alcuni elementi volutamente dimenticati dal taylorismo: la partecipazione alla determinazione del contenuto del lavoro ed il controllo. Il lavoratore non viene visto come esecutore di schemi e metodi prestabiliti, ma usufruisce al contrario di una investitura nel momento delle decisioni, in sede quindi di progettazione e programmazione del lavoro. Partendo dal presupposto, generalmente scontato, che i lavoratori dispongono di un potenziale intellettuale largamente sotto-utilizzato, questa metodologia, che è stata — si discute quanto opportunamente — chiamata « *job enrichment* » cerca di allargare al massimo il ventaglio dei compiti attribuiti al lavoratore, sia integrando il controllo nella funzione svolta (autocon-

Nel significato e nella accezione riportata (che esclude ovviamente la co gestione sperimentata — peraltro senza grande successo — nella Repubblica Federale di Germania) è usato da un gran numero di imprese, anche italiane (nel nostro paese i primi esperimenti furono condotti — a buon livello — dalla Olivetti e dalla Bassetti). Tutti gli esperimenti presentano oggi dei connotati comuni, anche se può essere diverso lo specifico campo di intervento, le motivazioni e l'estensione.

A quest'ultimo riguardo il caso limite sembra essere quello della impresa Bekaert (Belgio) che, nel quadro di un « programma di sviluppo » delle relazioni aziendali, ha istituito ben 65 comitati di consultazione su un totale di 6500 dipendenti, arrivando ad includere in tali comitati oltre il 10% degli addetti.

Un programma abbastanza esteso di tecniche partecipative, centrato sulla valorizzazione degli organismi sindacali, un continuo processo di adattamento e la partecipazione a dei gruppi anche a livello informale è stato preannunciato dall'ASchimici nel corso di un recente Seminario organizzato a Milano dal CESIPI.

trollo) che aumentando il margine di libertà d'azione di ciascuno.

3.4. *Le conseguenze pratiche.*

Un ristretto numero di grandi imprese industriali esperimentano oggi tali tipi di tecniche allo scopo di motivare il lavoratore, trattandolo da adulto responsabile e cercando nel contempo di dare un significato al lavoro operaio.¹² In genere si procede per tappe: in un primo tempo si inizia con l'aumentare la durata delle operazioni sulla catena di montaggio, lasciando questa intatta;¹³ successivamente si provoca un raggruppamento dei compiti e si costituiscono gruppi autonomi incaricati di eseguirli, lasciando loro la responsabilità dell'organizzazione del lavoro.¹⁴ A questo punto la catena di

¹² Appartengono a questo gruppo FIAT ed Olivetti in Italia (aziende che però hanno per il momento in fase avanzata di sperimentazione di tali tecniche solo in alcuni reparti, quali ad es. il ramo elettronico per la FIAT), la Imperial Chemical Industries in Gran Bretagna, la Compagnia Norvegese dell'Azoto in Norvegia, la Philips in Olanda, la Bekaert in Belgio, la Volvo e la Saab in Svezia, oltre ad un certo numero di grandi e medie imprese americane (tra cui Chrysler, General Electric, General Foods, ecc.). Tali esperimenti sembrano accettati dai sindacati che si mostrano generalmente poco preoccupati di sfuggire ai pericoli di un'accentuata integrazione aziendale che potrebbe ridurre sensibilmente i loro spazi di manovra.

¹³ In tale prima fase, ad es., sembra trovarsi attualmente la Peugeot (Francia) che ha portato i tempi di intervento alla catena di montaggio al limite di 3 minuti. Analogamente in Italia la linea montaggio vetture del nuovo stabilimento FIAT di Cassino, adotterà cadenze più lunghe delle attuali, probabilmente superando il limite dei 3 minuti.

¹⁴ Oltre alla Texas Instruments, il cui caso è analiticamente esaminato da F. Chiaromonte (cfr. F. Chiaromonte: *L'organizzazione del lavoro: le esperienze dell'industria americana ecc.*, in, *Economia*

montaggio è sorpassata ed occorre ripensare completamente la struttura nell'azienda.

All'inizio, la nuova configurazione del lavoro in piccola unità comporta investimenti diretti sensibilmente

e *Lavoro*, settembre-ottobre 1972, n. 5), si trovano in questa fase relativamente avanzata tra le altre in Europa la Volvo (automobili) e la Philips (televisori ecc.) e negli USA la Donnelly Mirrors (specchi retrovisori per auto) e la Corning Glass (lenti e strumenti elettronici).

Alla Volvo svedese — dopo alcune esperienze parziali positive — inizieranno la produzione, nel prossimo anno, 2 nuovi stabilimenti in cui il lavoro alla catena di produzione sarà completamente abolito. Le catene di montaggio saranno sostituite da piccoli gruppi di 20-25 operai costituenti ciascuno una « unità d'assemblaggio ».

Ciascuna unità di assemblaggio sarà responsabile della costruzione di una parte del veicolo che verrà prodotto. Il ritmo di lavoro e la distribuzione dei compiti saranno determinati dagli stessi membri del gruppo in assoluta autonomia.

Secondo gli studi e gli esperimenti effettuati, la produttività sarà identica a quella della catena tradizionale; i tempi di assemblaggio dei veicoli risulteranno gli stessi, mentre l'assenteismo si prevede subirà una drastica flessione. L'aumento del costo degli impianti rispetto ad uno stabilimento di tipo classico della stessa capacità produttiva è dell'ordine del 10%.

Un'altra industria svedese, la SAAB (automobili), ha già abolito la catena di montaggio in una fabbrica di motori entrata recentissimamente in attività. La fabbrica da lavoro a 300 operai, divisi in 2 turni, ed è prevista per una produzione annuale di 110.000 motori. In luogo della tradizionale linea di montaggio, con un operaio posto in ogni stazione di completamento, sono state formate squadre composte da 3 unità. Il lavoro della « squadra », cui compete il montaggio di un'intero motore, è ripartito fra i suoi membri con decisione responsabile di tutti. Il sistema, inoltre, è flessibile: in mancanza di uno dei suoi componenti, la squadra può essere ricomposta con un operaio proveniente da un altro gruppo e, qualora si voglia aumentare la produzione, può essere portata a 4 o 5 componenti. L'elasticità del nuovo sistema è tale che arriva a consentire ad un solo operaio, con il consenso dei compagni, di montare un intero motore; la decisione di procedere in questo senso può essere presa senza consultare i superiori.

Alla Donnelly Mirrors sono stati formati gruppi di lavoro

superiori (dell'ordine del 7-10%) a quelli necessari per la messa in funzione di una catena di montaggio di tipo tradizionale. Le superfici mobilitate sono più ampie e la gestione degli stocks più complicata. Per contro si può verificare un aumento rimarchevole della produttività del personale ed una radicale diminuzione dell'assenteismo, mentre è possibile un alleggerimento del parco utensili tradizionale, in conseguenza della soppressione delle operazioni parcellari compiute alla catena.

(diretti a turno da ciascun operaio componente l'equipe) che definiscono, ciascuno per proprio conto, ma in stretto contatto con gli altri, tempi e metodi di produzione: orari, turni, festività, pause, velocità di lavoro. Gli stessi gruppi presentano alla Direzione proposte per aumenti salariali. La singolarità di questo esperimento consiste nel fatto che la catena di montaggio, relativamente automatizzata, è però rimasta intatta.

Alla Corning Glass sono state da tempo abolite le catene di montaggio. Gli operai montano interi strumenti e non più singole parti. Si è constatato che occorre naturalmente un certo periodo di tempo perché gli operai, abituati ad operazioni specializzate e ripetute, prendano dimestichezza con le più complesse tecniche che esige il nuovo metodo di lavoro. Si riscontra quindi all'inizio un calo di produzione ed una flessione nella produttività; successivamente però la produzione sale di nuovo, diminuiscono gli scarti di lavorazione e compare di fatto l'assenteismo.

Alla Philips è stata sinora smontata soltanto la catena di montaggio per i televisori, ricomponendola con gruppi di 26 operai al massimo, intercambiabili tra di loro. Anche qui si è constatato che la produttività prima flette e poi risale, a condizione di effettuare nuovi investimenti in macchinari e di realizzare un alto grado di preparazione professionale in modo che i 26 operai sappiano fare tutte le operazioni di montaggio e quindi gestiscano in proprio il loro lavoro. Da notare che la Philips, dopo aver introdotto su vasta scala la mensilizzazione, sta sperimentando il nuovo istituto dell'apprezzamento. Il programma in corso prevede che, da dicembre prossimo, funzionino 60 comitati che dovranno valutare l'apporto dei singoli lavoratori e discuteranno il loro rendimento.

4. I rapporti interpersonali e di gruppo in seno all'azienda.

4.1. La « lubrificazione » dei rapporti.

Gli elementi materiali che costituiscono il contenuto del lavoro non sono logicamente i soli ad esercitare influenza sull'atteggiamento dei lavoratori nei confronti della direzione e del loro lavoro in genere. I fattori umani giocano anch'essi il loro ruolo, talvolta determinante, sì che la motivazione dell'uomo sul lavoro (e quindi il suo rendimento) può dipendere — e spesso per larga parte — dall'atmosfera generale dell'azienda.

Normalmente la direzione, e segnatamente il responsabile delle relazioni umane (quando esiste) spiegano tutta la loro capacità ed il loro potere per assicurare una buona « lubrificazione » delle relazioni tra i diversi livelli della gerarchia, servendosi dei metodi tradizionali a disposizione, centrati su un diverso uso (e differenziato) delle incentivazioni di carattere economico e sottovalutano il fatto che l'equilibrio di ogni uomo è strettamente legato all'ambiente nel quale egli è immerso. Sotto questo aspetto la catena di montaggio è realmente disumanizzante, mentre al contrario il lavoro in piccoli gruppi è motivante principalmente perché fa sorgere delle relazioni interpersonali di tipo affettivo tra i suoi membri.

4.2. L'importanza del fattore « affettivo ».

Se un lavoro vale ed è considerato meritevole di essere svolto anche e soprattutto per la sua « risonanza affettiva », quest'ultima non dipende in realtà solo dalle

dimensioni del gruppo nel quale il singolo lavoratore è inserito, ma in buona misura dalla qualità dei responsabili della singola unità. Ed è a questo livello che oggi si riscontrano i principali problemi in materia di relazioni umane.

Gli operai, infatti, troppo spesso privati dei necessari contatti con i vertici gerarchici, accentrano notevolmente la loro ostilità di principio, compensando in tal modo il sentimento di frustrazione che l'isolamento dalla direzione aziendale fa loro nascere dentro; e la riversano sul bersaglio più vicino: i capi reparto. Questi, di età spesso superiore ai 40 anni e con un livello di formazione relativamente basso, sono sempre più sconcertati dalle reazioni dei giovani operai. Sottoposti giornalmente ai sarcasmi della base ed ignorati volutamente dai quadri, che spesso li considerano appartenenti ad un mondo diverso; incapaci di sviluppare, per il tipo stesso della loro funzione, una solidarietà con gli altri componenti dell'equipe si rinchiudono in loro stessi, sviluppano sovente una forte carica aggressiva e sono tra le principali vittime dell'alienazione da lavoro.

Anche nei casi in cui la direzione è più sensibile ai problemi dei dipendenti, si può allora constatare una strozzatura nel flusso delle comunicazioni tra i diversi livelli gerarchici dell'impresa, che per questo solo motivo non riesce quindi a funzionare in modo soddisfacente.

4.3. Le nuove soluzioni.

La soluzione cercata per questo tipo di inconveniente (al di là del medico o dello psicologo d'azienda) è sostanzialmente il nuovo tipo di divisione del lavoro pri-

ma delineato, centrato su piccoli gruppi (all'interno dei quali ciascuno si autocontrolli) dotati invece che di un « capo », di un « responsabile » con funzioni di coordinamento, operante a tutti i livelli, sino a quelli dirigenziali.

Si fanno comunque anche tentativi a livello molto più modesto, quali l'abolizione delle ispezioni, la soppressione delle sirene, un intervento molto più discreto dei cronometristi ecc.

5. *La struttura del potere nell'azienda e la concentrazione delle attività decisionali.*

5.1. *Le nuove esigenze.*

La rivendicazione di un lavoro che lasci più ampio margine all'iniziativa individuale e l'allentamento — sia pure a livelli bassi ed intermedi — dei vincoli di subordinazione gerarchica e disciplinare comportando oggettivamente che venga rimessa in discussione la struttura e la distribuzione del potere in seno all'impresa capitalistica.

Gli operai esigono ormai che ogni decisione sia ampiamente giustificata e chiedono ai loro superiori che diano prova di competenza e di equilibrio. La politica del bastone e della carota, adottata dalla maggioranza delle direzioni aziendali nei confronti delle rivendicazioni operaie, non può più essere applicata di fronte a simili richieste, a meno che non si voglia scientemente allargare il fossato di incomprensione che si è scavato tra operai e management. Il problema al limite

non è piú tanto di migliorare le condizioni materiali del lavoratore — che dà tale miglioramento come fisiologico in una società democratica — quanto piuttosto di cambiare la struttura del potere, rendendo consapevoli i dipendenti che il tipo di gerarchia e di divisione dei compiti adottati sono realmente funzionali alle esigenze dell'azienda e compatibili con le loro.

5.2. I diversi sistemi di ristrutturazione.

Diversi sistemi, anche combinati tra loro, vengono utilizzati a questo scopo:

— sviluppo della politica di informazione *diretta* del personale, utilizzando sia i canali tradizionali (bollettini, giornali aziendali, trasmissioni in circuito chiuso ecc.) che quelli sindacali, cercando non soltanto di « lubrificare » i rapporti quotidiani, ma soprattutto di dare al personale — senza fornire smaccate interpretazioni — gli elementi per giudicare su ogni singolo problema;

— sviluppo dei rapporti con i sindacati di fabbrica e massima collaborazione con le loro rappresentanze per tutte le questioni, anche di dettaglio, attinenti al rapporto di lavoro;

— decentramento sensibile delle responsabilità sulla base del presupposto che la direzione assumerà tanto meglio le proprie, quanto piú sarà stata capace di delegare una parte dei suoi poteri ai servizi che da essa dipendono, lo stesso principio essendo poi applicato a tutti gli altri livelli gerarchici e funzionali.¹⁵

¹⁵ Tra coloro che hanno applicato piú profondamente tale principio, quasi sempre combinato con quello del lavoro per gruppi,

PARTE II

VALIDITÀ DEI NUOVI METODI

Nota introduttiva.

Le risposte che si cercano all'inquietudine che serpeggia nel mondo del lavoro ed alla rabbia che episodicamente esplode nel corso dei conflitti, risultano essere quindi centrate non su una sola misura, ma piuttosto su un fascio di misure particolari. Il problema delle cau-

figurano alcune imprese americane, quali la SAGA Administrative Corp. (Alimentari) la TRW Systems (prodotti di alta tecnologia) e la DOW Chemical (chimica), andando molto più oltre.

L'organigramma della SAGA è piuttosto a forma di cerchi concentrici che a piramide o albero. Il « codice scritto » di questa azienda, che è rinnovato ed aggiornato periodicamente da un team di 45 dirigenti, autorizza espressamente i dirigenti a criticare i loro capi nel quadro di riunioni periodiche organizzate per promuovere il lavoro d'équipe.

Alla DOW Chemical non esiste organigramma: la dispersione dell'autorità è tale che non avrebbe senso. I legami tra direzioni e servizi sono assicurati da più di 30 « business teams » di vario livello, che si riuniscono periodicamente per discutere e pianificare.

Alla TRW Systems la tecnica organizzativa è il risultato di riunioni speciali che assicurano la formazione di équipes. Gruppi di impiegati di vario livello e specializzazione, criticandosi reciprocamente, cercano di trovare il miglior metodo che renda sempre più fruttuosa la loro collaborazione. A volte i gruppi sono messi di fronte ad uno « specchio », cioè ad un impiegato esterno che critica le critiche.

Molte società multinazionali inoltre, rendono più vaghi i limiti dei poteri individuali, un tempo chiaramente distinti, col sistema della « rete »: varie direzioni dividono in pratica la responsabilità di un progetto e ne rispondono a diversi capi.

se da cui ha origine il conflitto industriale¹⁶ è stato scomposto, sezionato, e per ciascuno dei singoli elementi di fatto che lo compongono si è cercato di configurare una soluzione (salario, ambiente, nocività, natura del lavoro, struttura del potere) che consentisse di poter continuare a produrre per lo meno con lo stesso ritmo di prima.

Ma si tratta realmente di soluzioni? Sono queste risposte in grado di poter assicurare la comparsa di una nuova scala di valori all'interno dell'azienda; il superamento di ogni schema sclerotico nel concepire l'autorità e la gerarchia; di offrire ai lavoratori la possibilità di un'attività « a loro misura »?

1. *Le soluzioni soltanto « interne » non soddisfano.*

1.1. *Lo squilibrio insito nella condizione operaia resta.*

Le sperimentazioni in corso consentono soltanto di affacciare riserve e consigliano la prudenza nel giudizio. Difficilmente da esse, quanto meno nel breve periodo, potrà venire fuori un nuovo confine nei rapporti tra capitale e lavoro, questione che rappresenta il punto focale della crisi che vive oggi l'azienda e l'uomo che vi lavora.

In realtà le reazioni e le insofferenze che contraddistinguono il comportamento dell'operaio sul luogo di

¹⁶ Si veda, tra l'altro: F. Ferrarotti, *La protesta operaia*, Milano, Comunità, 1955; G. Baglioni, *Il problema del lavoro operaio*, Milano, F. Angeli, 1967; Regini Reyneri, *Lotte operaie e organizzazione del lavoro*, Marsilio, Padova, 1971.

lavoro sembrano essere influenzate, molto più di quanto non sia comunemente avvertito, da fattori che possono essere sì considerati esteranei alla fabbrica ma che sono di portata più generale di quelli esaminati,¹⁷ e che sono suscettibili di essere schematicamente configurati come provenienti:

1. dalle condizioni stesse della struttura sociale, quale si è realizzata nei moderni paesi capitalistici;

2. dal genere di vita dell'operaio, ed in particolare dal suo modo di lavorare, di alloggiare, di vestire, di nutrirsi, di utilizzare il tempo libero;

3. dal contrasto che esiste tra il genere di vita proprio al mondo operaio e quello delle altre categorie sociali, contrasto rilevabile anche all'interno dell'azienda;

4. dalle correnti di pensiero e di azione che più profondamente sono penetrate nel mondo operaio.

Sostanzialmente la condizione operaia — intesa co-

¹⁷ Un'analisi abbastanza dettagliata sull'assenteismo fa infatti emergere una interessante serie di connessioni, dalla quale si rileva, ad es., che così come esiste una correlazione tra indici di assenteismo e tipo di occupazione maschile o femminile, altrettante dirette correlazioni esistono tra assenteismo ed altri fattori, sia connessi alle condizioni di lavoro (ambiente, ritmi, tipi di prestazione, orari), come e soprattutto legati a fattori esterni (infrastrutture, localizzazione degli stabilimenti, condizioni di trasporto, disponibilità di servizi sociali ecc.). (Cfr.: *Assenteismo, orario di lavoro e scioperi nell'industria italiana*, ISRIL, Roma, 1972).

Poiché in via generale non è certo possibile affermare — quanto meno nel nostro paese — che per quanto concerne questi ultimi fattori la situazione tenda a migliorare (tutti i dati disponibili ne denunciano anzi il progressivo aggravamento), può essere lecito ritenere che l'andamento dell'assenteismo, prima forma oggi di silenziosa protesta del dipendente, sia in stretto rapporto con questi dati « esterni » all'azienda.

me l'impiego del lavoro dipendente nell'impresa basato su criteri che sono connessi alla logica industriale dell'economia ed alla tecnologia dei processi produttivi — è problematica in sé stessa; come tale, cioè, essa presuppone e determina una serie di problemi di ordine sociale, economico, politico, culturale, ecc. che superano largamente la ristretta realtà aziendale.

Essa si regge su uno squilibrio posizionale intrinseco al rapporto di lavoro dipendente, derivante essenzialmente dalla circostanza che il lavoro risulta un fattore della produzione per chi lo utilizza, ed invece un patrimonio centrale nella esistenza del suo portatore; conseguenza di tale squilibrio e causa al tempo stesso è la presenza, nella società industriale, di due gruppi contrapposti: i lavoratori dipendenti da una parte, i datori di lavoro dall'altra.

1.2. Gli obiettivi divergenti dei due gruppi di interessi contrapposti permangono.

E se non si può negare che ci siano mete comuni tra imprenditori e lavoratori, fra le due parti si riscontrano oggettivamente interessi divergenti, relativi alla divisione del prodotto aziendale ed alle decisioni concernenti i costi ed i profitti. Il conflitto va così oltre le dispute tra direzione e sindacato sul salario, le condizioni di lavoro ecc.; esso assume caratteristiche fisiologiche e non sembra destinato ad esaurirsi anche perché viene alimentato dalla stessa cultura industriale che spinge il singolo ed i gruppi verso atteggiamenti competitivi.

Qualsiasi siano le condizioni di lavoro all'interno dell'azienda, l'obiettivo economico del lavoro organizzato

rimane infatti quello di ottenere per i lavoratori non tariffe salariali più alte, ma un più alto livello di vita nel contesto sociale di cui fanno parte. Gli aumenti salariali sono perseguiti come un mezzo di redistribuzione generale degli utili della produzione: di distribuzione cioè ai lavoratori, i quali formano il grosso della popolazione attiva, di una più larga porzione del reddito industriale. Sicché le richieste salariali dei lavoratori, basate sull'assunto che i frutti dell'industria sono divisi in maniera sproporzionata tra capitalisti e prestatori d'opera, costituiscono comunque, anche in presenza di una situazione ottimale all'interno di singole aziende, un costante strumento di pressione per ottenere una più giusta ripartizione del reddito nazionale annuo.

Il padronato (industriale e non) dovunque, ha un obiettivo completamente diverso: gli alti profitti. Per conseguirli cerca, necessariamente, almeno di conservare l'attuale ripartizione degli utili della produzione. In questa sua azione di conservazione delle posizioni godute, esso può servirsi direttamente, cioè senza l'intermediario di nessuna struttura, di due armi potenti:

a) una è la libertà di ridurre i costi di produzione mediante la introduzione di perfezionamenti tecnici;

b) l'altra è la possibilità di annullare ogni redistribuzione del reddito industriale conseguente ad un sostanziale aumento salariale scaricandone il costo sui consumatori sotto forma di aumento dei prezzi. La storia dei salari, dei prezzi e dei mutamenti tecnologici sta costantemente a dimostrarlo. Ed i lavoratori hanno piena coscienza che l'aumento dei salari orari ed i benefici conseguenti alla introduzione di nuove macchine, di

nuove tecnologie o di nuovi metodi di lavoro, possono non risolversi in un aumento del totale mensile della paga; sanno benissimo che l'industria, riducendo il potere d'acquisto globale dei consumatori attraverso sproporzionati aumenti sul prezzo dei prodotti finiti, mantenendo invariato il costo della mano d'opera attraverso la pratica dei licenziamenti, elevando in mille modi il rendimento per unità lavorativa, quasi sempre si mette in grado, dopo ogni cambiamento, di produrre quanto o più di prima con notevole quantità di mano d'opera in meno. Il tema della umanizzazione del lavoro, per quanto importante e suggestivo, non può scalfire questa realtà di base.

1.3. Le nuove tecniche lasciano intatta « l'alienazione ».

Inoltre quel classico prodotto della società industriale contemporanea, quella separazione fra l'uomo che lavora e la sua personalità, definitiva « alienazione », non può scomparire con l'introduzione di queste nuove tecniche, separate o congiunte che siano. All'alienazione, infatti, si riconosce una duplice origine; la prima, data dalla separazione del lavoratore dai mezzi di produzione e dal prodotto del suo lavoro, cioè dal modo di produzione nella sua forma generale e sociale; la seconda, derivante dalle « forze produttive » (tecnologia ed organizzazione) cioè dallo specifico processo lavorativo che lo sviluppo capitalistico ha determinato e suscettibile di essere scomposta in tre componenti: mancanza di potere sul proprio lavoro e sul processo lavorativo, mancanza di significato del proprio immediato compito lavorativo ed auto-estraniamiento.

Chiaramente queste tre ultime componenti dell'alie-

nazione, di natura non costante come le prime, possono variare in relazione al variare della tecnologia produttiva e dell'organizzazione del lavoro. Una diversa organizzazione del lavoro, in funzione anche di sostenuti livelli di evoluzione tecnologica, può quindi eliminare almeno in parte queste componenti, ma *soltanto queste*, contribuendo in prospettiva al ridimensionamento dell'alienazione c.d. « variabile », lasciando intatta la capacità di agire di quella « costante », determinata dalla separazione istituzionale del lavoratore dal proprio prodotto e dai mezzi della produzione.

In realtà fra tutte le misure elencate non ce n'è realmente una che modifichi sostanzialmente la struttura del potere anche a livello di azienda. Con le innovazioni di cui si è fatto cenno (e che del resto non sono affatto accettate ma estremamente contrastate all'interno del mondo imprenditoriale) vengono lasciate ai lavoratori unicamente dalle microscelte funzionali al sistema e ad altre e diverse scelte di fondo, già fatte dai detentori effettivi del potere. Ciò che viene allargato è il margine di decisione tecnica, derivante dal conferire loro il potere di decidere sugli strumenti migliori per portare avanti delle scelte già decise nella strategia dell'azienda individuale e del capitale nel suo complesso.

E tutto questo deve considerarsi « naturale » in quanto molto difficilmente la logica padronale, che è sempre stata quella di valutare non il lavoratore in sé, ma il grado di utilità che può derivare alla produzione della prestazione di un lavoratore che occupa un dato posto all'interno di una data organizzazione, può cambiare. Il principio di valutare le operazioni svolte (e

quindi la mansione) in termini di utilità per il processo di valorizzazione del capitale, piuttosto che in termini di espressione autentica della personalità del lavoratore, sembra insito nel modo di produzione capitalistico perché corrispondente alle determinazioni dell'ambiente sociale in cui avviene la produzione e l'interscambio di beni e servizi.

2. Cosa possono dimostrare per ora le nuove tecniche.

2.1. Le possibilità di scelta dell'imprenditore.

Una cosa, comunque, gli esperimenti tentati sembrano indicare chiaramente: che la divisione e l'organizzazione del lavoro non sono rigidamente definibili dall'apparato tecnico-produttivo esistente, anche se per grandi fasi storiche esiste certamente la possibilità di stabilire una corrispondenza tra sviluppo tecnologico e principi generali di organizzazione del lavoro. Un'impresa che ha fatto determinate scelte di investimento in capitale fisso (tenendo conto delle tecniche di produzione disponibili e delle condizioni socio-economiche in cui opera) non dispone quindi di soluzioni obbligate in materia di organizzazione del lavoro, perché questa non discende necessariamente dall'apparato tecnico in cui si materializza il capitale fisso.

L'impresa ha invece differenti gradi di libertà, rispetto all'apparato tecnico adottato, nel suddividere il lavoro in funzioni ed in concrete mansioni lavorative e nel ricomporlo quindi in un piano di produzione. Tali gradi di libertà sono determinati dal processo di valoriz-

zazione proprio dell'impresa, cioè dalla situazione economica (tipo ed esigenze della produzione, posizione sul mercato, struttura dei costi ecc.) nell'ambito di una fascia variabile da impresa ad impresa e solitamente più ampia per i grossi complessi in grado di esercitare una forte pressione monopolistica sul mercato del prodotto, e da quella sociale (presa sindacale tra i dipendenti, combattività di questi, contesto politico dell'area in cui l'azienda è inserita ecc.) in cui l'impresa opera.

Tali fattori socio-economici influiscono infatti, nel determinare l'organizzazione del lavoro, in un primo momento indirettamente per il peso che possono avere nella scelta di un certo apparato tecnico; in un secondo momento direttamente allorché definiscono in pratica quel tipo di organizzazione del lavoro — nel quadro delle scelte offerte dall'apparato tecnico — si presenta come il più conveniente in relazione ai fini propri dell'impresa.

A parità di livello tecnologico, dunque, è possibile che diverse aziende presentino differenti modelli di organizzazione del lavoro (a seconda delle caratteristiche dei loro processi di valorizzazione) ed un diverso grado di elasticità rispetto alle lotte operaie.

2.2. La sempre maggiore richiesta di personale polivalente.

Un'altra considerazione può ancora essere fatta, proprio partendo dagli esperimenti in questione: che l'azienda cerca nei lavoratori sempre più certi requisiti e sempre meno altri. Contrariamente a quello che si è sino ad oggi creduto essa ha essenzialmente bisogno non di lavoratori dalla specializzazione spinta al parossismo, ma di persone in grado di adattarsi al posto che

può venire loro assegnato ed alle sue successive modifiche, e di adattarvisi spontaneamente. L'attitudine ad inserirsi in una attività organizzata in modo da poter far valere la propria partecipazione è oggi avvertita importante per lo meno quanto saper lavorare; l'idoneità di un lavoratore a sviluppare nel gruppo e con il gruppo il proprio lavoro può a volte valere per l'azienda più della genialità e dell'abilità manuale.

2.3. *La probabile accentuazione del momento « locale » nella contrattazione.*

Con le nuove tecniche, inoltre, il valore dell'apporto di un lavoratore viene a determinarsi sempre di più dentro l'azienda, lo stabilimento, il reparto, accentuando la tendenza che si era generalizzata, nelle grandi imprese, con l'applicazione dei principi della *job evaluation*.¹⁸

¹⁸ La *job evaluation* è un sistema di valutazione delle mansioni che si vuole *oggettivo*, in contrapposizione al sistema c.d. « tradizionale » che è supposto *soggettivo*. Nel sistema tradizionale, infatti, la retribuzione del lavoro dipende da una valutazione che le parti (lavoratore singolo o sindacati) fanno della « qualifica » che il lavoratore riceve al momento della stipulazione del contratto e delle mansioni che sono in stretta relazione alla qualifica, valutazione quindi fatta in anticipo e derivante da un'esperienza atta a dimostrare che quella retribuzione è adeguata a quelle mansioni o a quella qualifica.

Nella *job evaluation*, invece, tutte le mansioni tipiche svolte nell'azienda vengono analizzate in relazione ai requisiti che occorrono per poter svolgere una data attività in un posto di lavoro.

Le esigenze del posto di lavoro vengono riassunte attraverso una serie di fattori analitici essenziali riferibili tanto alle qualità fisio-psichiche (professionalità, responsabilità, sforzo e intensità del lavoro, condizioni termiche, ecc.) valutati con un punteggio tecnico e disposti in rapporto comparativo secondo diversi gradi di

La regolamentazione contrattuale a livello nazionale o di settore merceologico diventa più inadeguata, rafforzando l'interesse aziendale a creare delle proprie forme di integrazione, più o meno sistematiche e portando ad un potenziale svilimento del potere dei sindacati al quale questi potrebbero reagire sia col rendere più costoso e vincolante la contrattazione nazionale, che cercando di rendere la contrattazione il più aderente possibile alla realtà aziendale.

Se ed in quale misura ciò potrà influire sulla elaborazione delle cosiddette « piattaforme contrattuali » — le quali normalmente già presentano una rigidità tale da consentire solo scarsi margini alla negoziazione — non è possibile prevederlo. Si può però ragionevolmente supporre che, in un sistema in cui l'iniziativa del sindacato risulta già ampiamente condizionata dall'approvazione della base, le difficoltà di comunicazione esistenti possono accentuarsi.

Conclusione.

Il problema della conflittualità della « disaffezione » al lavoro, che troppo scopertamente e con sconcertante insistenza il ventaglio di provvedimenti allo studio a livello di azienda tenta di affrontare per risolverlo o

importanza. Il complesso del punteggio, riferito a tutti i fattori, stabilisce il totale dei punti assegnati al lavoratore in base al quale è fissata la retribuzione. Si costruisce così una curva salariale che, anziché essere espressa attraverso tabelle, viene più comunemente rappresentata in una formulazione grafica che rappresenta l'andamento delle retribuzioni sulla base della classificazione.

quanto meno ridimensionarlo, non è nuovo ma imminente alla condizione subordinata e da tempo l'industria lo considera, nelle sue possibili quantificazioni, come uno degli elementi da valutare in sede di previsione di costi e organizzazione del lavoro. E si ha l'impressione che esso oggi venga riproposto con forza — rendendolo più suggestivo con ipotesi di soluzione sperimentabili — non soltanto in ragione delle sue accresciute dimensioni, ma semplicemente anche perché si presta quale argomento utile a quanti intendono indicare in esso una delle cause che più hanno contribuito a determinare le difficoltà cicliche della produzione e gli estesi ed universali fenomeni inflazionistici.

Ed è sensazione diffusa, alimentata da ben definite coincidenze, che puntando l'indice accusatore su tale fenomeno e cercando nel contempo di approntare tutta una serie di misure come si è visto tendenti ad introdurre parziali correttivi, gli imprenditori tendano a scaricarsi della responsabilità loro addebitata in rapporto alla difficoltà della situazione generale.

Con il che non si intende affermare che il problema non si ponga, non meriti di essere analizzato e non sia lecito e sotto molti aspetti doveroso cercare delle soluzioni, sia pure parziali ed episodiche ma concretamente fattibili. Si vuol soltanto osservare che lo sforzo per ipotizzare delle soluzioni è necessario avvenga su basi oggettive, evitando di partire da presupposti errati o da interpretazioni aprioristiche e soprattutto rifuggendo dal presentare come globali ipotesi di soluzione parziali e non ancora verificate.

In sostanza un approccio corretto alla problematica che emerge oggi nel mondo del lavoro e che risulta es-

sere centrata su una impostazione qualitativa dei temi che emergono dalla dialettica dello scontro tra interessi contrapposti, postula necessariamente che vengano affrontati anche problemi che stanno a monte della tecnica organizzativa e quindi che venga puntualizzata la situazione del contesto sociale nel quale il lavoratore come produttore è inserito e che siano identificati i ruoli portanti della sua dinamica organizzativa. Solo così, partendo da tentativi e soluzioni parziali, potranno essere formulate ipotesi teoricamente attendibili e quindi non improvvisate, di sviluppi sociali a grandi scadenze, verificabili nel lungo periodo.

ANTONIO TRIOLA



relazioni industriali

le relazioni contrattuali in italia

A cura di Alberto La Porta e Domenico Valcavi

1. *Contrattazione nazionale (giugno-luglio 1973).*

- 1.1. Aspetti generali e prospettive della contrattazione nazionale.
- 1.2. Il rinnovo dei settori tessili e abbigliamento.
- 1.3. Il rinnovo contrattuale delle aziende commerciali.

2. *La contrattazione aziendale.*

- 2.1. Lo sviluppo della contrattazione aziendale sul piano generale.
- 2.2. Contrattazione aziendale e ristrutturazioni.
- 2.3. L'accordo « Olivetti » sulle « Isole di montaggio ».



1. Contrattazione nazionale - (giugno-luglio 1973)

1.1. Aspetti generali e prospettive della contrattazione nazionale.

Nei mesi di giugno e luglio è proseguita intensa l'attività contrattuale nazionale. Attraverso un serrato confronto si è potuto pervenire alla positiva conclusione delle principali vertenze in corso: per gli oltre 800.000 lavoratori del settore tessile, abbigliamento e confezioni in serie; per i 150.000 calzaturieri; per i 200.000 lavoratori del legno; per gli 80.000 lavoratori della ceramica; per i 45.000 carta e 40.000 cartotecnici, per i 13.000 petrolieri e metanieri ENI; per i 30.000 minatori; per i 15.000 lavoratori del servizio ferroviario in appalto; per i 900.000 lavoratori del commercio.

I contratti scaduti nel 1972 e nei primi 6 mesi del 1973 sono stati tutti rinnovati nel settore industriale e quasi tutti nel settore dei servizi: fanno eccezione le vertenze per i 250.000 portieri e custodi (per i quali si è convenuto un rinvio delle trattative previo un acconto sui futuri aumenti di L. 10.000 mensili), per i 150.000 piazzisti e viaggiatori; per i 15.000 esattoriali e per 50.000 dipendenti delle agenzie di assicurazione; per i 130.000 agenti e rappresentanti di commercio (scadenza 30 giugno 1973). Vanno inoltre segnalate le difficoltà insorte nella stesura definitiva di alcuni contratti per i quali non si riesce a pervenire al nuovo testo contrattuale. Ad es. per i metalmeccanici, per i quali è stato introdotto per la prima volta l'inquadramento unico, esistono gravi divergenze sul modo di realizzare e considerare le declaratorie e i profili minimi, per cui c'è il rischio di uno slittamento delle trattative per la stesura a settembre.

A mano a mano che i rinnovi contrattuali modificano sempre più profondamente la preesistente normativa contrattuale, assume rilievo crescente la stesura del contratto e sorge la necessità di pervenire, già nel corso

delle trattative generali, a precise e articolate soluzioni dei vari aspetti normativi ed economici. Può ricordarsi, ad esempio, che in mancanza di ciò il rinnovo dei patti bracciantili siglato nell'agosto del 1972 è potuto divenire accordo definitivo solo nell'aprile di questo anno, dopo 8 mesi di ulteriori confronti e trattative.

Nel settore agricolo dopo la definitiva stesura dei patti nazionali per i salariati e braccianti agricoli si è andata realizzando una diffusa attività di contrattazione provinciale, che ha portato in moltissime province (Bari, Foggia, Salerno, Taranto, Piacenza, Ferrara, Forlì, Reggio Emilia ecc.) ad accordi che attuano, precisano ed estendono i contenuti economici e normativi dei patti nazionali stessi. Si tratta di una contrattazione assai interessante che contemporaneamente assume e realizza obiettivi di tutela dei lavoratori agricoli e di ammodernamento e diverso sviluppo dell'attività produttiva del settore.

In questi mesi inoltre si va realizzando nelle categorie interessate il dibattito e l'approfondimento degli obiettivi rivendicativi da porre nelle piattaforme per i contratti in scadenza nell'ultima parte dell'anno (ad es. gomma e materie plastiche, panettieri, marittimi armamento privato, portuali, esercizio teatrale, rivenditori giornali). Per alcune categorie, come quella delle lavorazioni del vetro, la piattaforma è già stata predisposta e presentata alle associazioni industriali del settore.

I punti su cui sembrano concentrarsi i prossimi rinnovi riguardano, così come è avvenuto per i precedenti rinnovi di quest'anno, la realizzazione della classificazione unica con aumento in cifra uguale per tutti, diritto allo studio per i lavoratori studenti, il rispetto pieno delle 40 ore settimanali di lavoro e una riduzione ulteriore per i turnisti, misure per la tutela della salute e la limitazione delle forme di lavoro precario, miglioramento e parificazione del trattamento per ferie, malattie e infortuni, indennità di anzianità, riconoscimento

e prerogative delle rappresentanze sindacali aziendali, revisione della disciplina aziendale.

In queste materie i rinnovi dei primi mesi del 1973 hanno ottenuto risultati nuovi e significativi che riguardano le condizioni di vita e di lavoro dei vari settori. In base alla scelta esplicitamente fatta propria dall'intero movimento sindacale precisata e ribadita ai recenti Congressi delle tre Confederazioni, la tendenza che ha qualificato i rinnovi è quella di assegnare maggior importanza agli aspetti normativi che agli aspetti economici del rapporto di lavoro, come anche quella di tener conto quanto più possibile degli obiettivi più generali esterni alle aziende (occupazione, sviluppo economico e sociale, riforme).

I rinnovi più recenti sui quali riteniamo utile soffermarci per la loro importanza e per il loro carattere esemplare nei settori industriali e dei servizi sono quello dei tessili e quello del commercio.

1.2. Il rinnovo dei settori tessili e abbigliamento.

La vertenza per il rinnovo del contratto dei settori tessili e dell'abbigliamento ha avuto come obiettivi fondamentali un ulteriore innalzamento dei trattamenti economici e normativi da equiparazione agli altri settori e una migliore garanzia dei livelli di occupazione stabile. Il settore infatti negli ultimi anni ha espulso circa 60.000 lavoratori, mentre ha ampliato enormemente il ricorso al lavoro a domicilio, spesso mascherato come lavoro autonomo, in generale senza il riconoscimento dei diritti e della retribuzione spettanti ai lavoratori del settore. Per questo motivo di fronte al tipo di ristrutturazione in atto le organizzazioni sindacali hanno ritenuto di dover assumere l'occupazione come problema prioritario, stabilendo uno stretto collegamento e la contestualità della lotta contrattuale con quella per la nuova politica economica diretta in particolare allo svi-

luppo del Mezzogiorno, ad eliminare le condizioni di sottosalarario e di lavoro precario e a sviluppare i livelli di occupazione. A questo proposito acquistano notevole rilievo i risultati ottenuti sul lavoro a domicilio.

Prima di entrare nel merito dei singoli contenuti contrattuali va osservato come le Federazioni tessili e abbigliamento abbiano saputo far accogliere l'impostazione politico-sindacale data alla piattaforma rivendicativa.

Innanzitutto hanno ottenuto la unificazione in un solo contratto di tutti gli oltre 800.000 lavoratori tessili, dell'abbigliamento, delle confezioni. Il nuovo contratto disciplina il rapporto di lavoro di 26 settori produttivi che finora hanno avuto una distinta disciplina contrattuale: intertessili (cioè lana, cotone, tessitura della seta, juta, tessili vari ecc.), confezioni in serie, maglie e calze, trattura della seta, zerbini di cocco, copertoni e teli da tende, feltro, cappello di pelo e di lana.

Si tratta della realizzazione di una antica aspirazione della categoria, che in preparazione di questo obiettivo nella precedente tornata contrattuale aveva ottenuto la contemporanea scadenza di questi rinnovi al 30 giugno di quest'anno. Viene così finalmente sancito anche formalmente il grado di unità organizzativa e politico-sindacale raggiunto dalle categorie, che d'ora in poi godranno di trattamenti normativi ed economici comuni.

In secondo luogo il rinnovo dei tessili ha realizzato sostanzialmente l'esigenza di pervenire ad un ulteriore avvicinamento e parificazione per quanto possibile tra i trattamenti degli operai e quelli degli impiegati, come anche quella di migliorare in primo luogo le condizioni di lavoro in fabbrica. In questo quadro vanno ricordati la introduzione dell'inquadramento unico, il miglioramento e l'unificazione del periodo di ferie, i miglioramenti nelle indennità di anzianità e nei trattamenti di malattia, l'estensione anche agli operai del congedo matrimoniale di 15 giorni retribuiti, i risultati in tema di ambiente di lavoro e di diritto allo studio.

Uno dei principali aspetti innovativi del nuovo contratto è costituito dall'inquadramento unico tra operai e impiegati; esso sostituisce alle precedenti 14 categorie, 6 categorie con 8 livelli retributivi (vedi tab. A).

Tab. A - INQUADRAMENTO UNICO
CONTRATTO TESSILI E ABBIGLIAMENTO

Categorie	Parametri Confederali (contingenza) Categorie	Qualifiche		
		Impiegati	Intermedi	Operai
A	255	1	—	—
B 1	191	2 A	—	—
B 2	191	2 B	1	—
C	142	3	2	1
D	126	4	—	—
E 1	118	—	—	2
E 2	—	—	—	3
F	106,6 (Salvo condizioni di miglior favore esistenti nei singoli settori)	—	—	4

CORRISPONDENZE TRA VECCHIO E NUOVO INQUADRAMENTO

Inquadramento precedente	Nuovo inquadramento
IMPIEGATI	
1 ^a categoria - 1° grado	categoria A
1 ^a categoria - 2° grado	categoria A
2 ^a categoria - 2° grado	categoria B 1
2 ^a categoria - 1° grado	categoria B 2
3 ^a categoria	categoria C
4 ^a e 5 ^a categoria	categoria D
INTERMEDI	
1 ^a categoria	categoria B 2
2 ^a categoria	categoria C
OPERAI	
1 ^a categoria - 1 ^a categoria ex quattordicin. o quindicinale	categoria C
2 ^a categoria	categoria E 1
3 ^a categoria	categoria E 2
4 ^a e 5 ^a categoria	categoria F

La nuova classificazione prevede l'intreccio tra operai di prima e impiegati di terza, ciò che costituiva un punto centrale nella richiesta di un reale inquadramento unico; la riduzione delle categorie impiegatizie; una riduzione sensibile delle precedenti categorie operaie (7 per i tessili, 5 per le calze e maglie, 3 per le confezioni in serie), per le quali è acquisita una sostanziale prefigurazione di un'accorpamento in due sole categorie per gli operai in produzione. Si prevede infatti per la seconda e terza categoria operai un unico parametro di contingenza e una distanza salariale tra loro molto ridotta; contemporaneamente è diminuita la loro distanza dal livello retributivo della quarta categoria impiegati. Per quanto riguarda le mansioni di quarta e quinta categoria, che non siano di manovalanza e di pulizia, si prevede il diritto di passaggio automatico dalla categoria F alla categoria E/2 (operai di terza categoria) dopo 12 mesi di permanenza nella categoria stessa.

Anche se la distinzione tra impiegati, intermedi e operai viene mantenuta agli effetti legislativi e contrattuali per le perduranti differenze di trattamento, non c'è dubbio che il nuovo inquadramento costituisce un fatto radicalmente innovativo nella progressiva conquista di status e situazioni di lavoro non distinte per gruppi separati e privilegiati. L'entrata in vigore dell'inquadramento unico viene dilazionata di un anno e inizia a partire dal 1° luglio 1974.

L'aumento salariale in cifra fissa uguale per tutti di L. 18.000 (la richiesta era stata di L. 20.000) ha portato il salario della categoria più bassa intorno alle 100 mila lire.

Per quanto riguarda la garanzia del salario in caso di sospensione dal lavoro nulla è previsto dall'accordo, dal momento che le organizzazioni sindacali avevano deciso di rinviare la definizione di questo obiettivo a livello aziendale. Va ricordato a questo proposito che in alcune aziende tessili, come ad esempio il cotonificio Cantoni, è stato raggiunto l'accordo per cui l'azienda è tenuta a

pagare un'integrazione salariale per un certo numero di ore non lavorate nell'anno per sospensione o riduzione di orario.

Per l'orario di lavoro è stato acquisito esplicitamente il carattere volontario delle prestazioni straordinarie da parte dei singoli lavoratori, il diritto di contrattazione preventiva con le strutture sindacali di fabbrica del ricorso allo straordinario per quanto riguarda gruppi di lavoratori nell'ambito del limite quantitativo di 200 ore annue. In definitiva si è perfezionato il consolidamento delle 40 ore settimanali in 5 giornate lavorative, salvo soluzioni diverse dove vi siano problemi di utilizzo degli impianti e di difesa dell'occupazione da contrattare nei luoghi di lavoro. In questi casi, come sopra ricordato, è stata esclusa tassativamente la possibilità di un ricorso indiscriminato allo straordinario e si è prevista una più ampia possibilità di controllo sulla distribuzione dell'orario da parte dei consigli di fabbrica. Va osservato, peraltro, che la normativa sullo straordinario decorre dall'1 luglio 1974.

Per gli altri aspetti normativi le soluzioni contrattuali prevedono 4 settimane di ferie per tutti, fermi restando i precedenti scaglioni superiori; un ritocco degli scatti di anzianità degli operai ed un miglioramento per l'indennità di anzianità (per gli operai, a partire da questo rinnovo, l'indennità di anzianità verrà erogata in misura annua che va da un minimo di 48 ore di retribuzione globale dal primo al quarto anno ad un massimo di 130 ore oltre il 20° anno); un notevole miglioramento per i trattamenti di malattia e infortuni. Per la malattia è prevista l'erogazione del 30% della retribuzione normale di fatto per i primi 3 giorni; dell'80% dal 1° al 20° giorno; del 100% dal 21° fino al 180° giorno; se la malattia ha durata superiore a 42 giorni il trattamento di malattia è del 100% fin dal primo giorno di malattia.

Assai significativa è tutta la normativa sul lavoro a domicilio, la quale esprime un concreto collegamento

tra la tutela delle condizioni degli occupati e la tutela dei lavoratori sottoccupati.

Innanzitutto viene riconosciuta al lavoratore a domicilio la figura di lavoratore subordinato a tutti gli effetti, con tutele e diritti analoghi a quelli dei lavoratori interni. Inoltre al fine di controllare l'estensione di tale fenomeno ed impedire che esso divenga, così come esso è, strumento di trattamenti discriminatori, sono stati rafforzati ed estesi a tutti i settori i poteri di controllo sindacale del lavoro esterno previsti nel contratto calze e maglie; è stato in particolare previsto il « divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, di riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare il lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalle sospensioni ». Infine viene proibito esplicitamente l'uso dell'opera di mediatori e di intermediari.

Si tratta di alcune innovazioni importanti per far acquistare al fenomeno del lavoro a domicilio fisionomia e dimensioni non patologiche.

Queste previsioni contrattuali hanno anticipato i contenuti della riforma legislativa in corso, la cui positiva e rapida conclusione può trovare impulso nella spinta che proviene da questa intesa contrattuale.

Alcune considerazioni meritano infine le nuove norme relative all'ambiente di lavoro e al diritto allo studio, le quali, come si legge nel comunicato della Federazione unitaria dei tessili « sottolineano l'impegno della categoria a collegare il miglioramento delle condizioni di lavoro dentro la fabbrica con un'azione esterna per la politica delle riforme e per un assetto del territorio alternativo a quello capitalistico ».

Per l'ambiente di lavoro è acquisita la piena applicazione dell'art. 9 dello Statuto dei Lavoratori con il riconoscimento delle prerogative di intervento e controllo alle rappresentanze sindacali aziendali e la previsione di una serie di strumenti conoscitivi e di rilevazione con-

tinua delle condizioni di rischio e nocività. Quanto al diritto allo studio sono previsti permessi per i giorni di esame necessari ai lavoratori studenti e 120 ore annue, delle quali 40 retribuite, da impiegare per il tipo di studio e di aggiornamento culturale ritenuto più opportuno da parte di tutti i lavoratori.

1.3. Il rinnovo contrattuale delle aziende commerciali.

Nel rinnovo del contratto nazionale del settore commerciale, così come nella maggioranza dei rinnovi di quest'ultimo periodo, si sono intrecciati problemi di miglior tutela della condizione dei lavoratori con quelli di una riforma e una trasformazione del settore stesso indirizzati ad uno sviluppo economico e sociale complessivo di tutto il Paese.

L'obiettivo della piattaforma rivendicativa infatti, nelle intenzioni delle organizzazioni sindacali del settore, che all'inizio dell'anno avevano approfondito gli elementi di una riforma del settore del commercio nella Conferenza di Viareggio, era quello di armonizzare la struttura retributiva del settore, oggi contrassegnata da notevoli differenze per dimensioni aziendali e aree geografiche, e di rendere funzionale tale struttura e l'insieme della normativa contrattuale alle esigenze di riorganizzazione e di ammodernamento della rete distributiva del Paese, nell'interesse dei consumatori come dello sviluppo più generale di tutta la nostra società. Da qui le richieste di modifica del sistema di classificazione, di attuazione di un salario unico nazionale, di abolizione dell'istituto dell'apprendistato, intesi tutti come elementi diretti a non introdurre sulle gestioni aziendali elementi distorsivi riconducibili ad una diversa incidenza del costo del lavoro e a stimolare, con una omogeneità di tali costi, una ristrutturazione del settore che recuperi margini di produttività con la crescita organizzata e l'ammodernamento della rete distributiva. La piattaforma sindacale

poneva inoltre la richiesta di estendere a tutte le aziende del settore, che come è noto sono in generale di dimensioni ridotte, l'applicazione dello « statuto dei diritti dei lavoratori » che ha vigore solo per le aziende con almeno 15 dipendenti. Questa richiesta tendeva a rafforzare la presenza sindacale nel settore, a collegare più efficacemente tutti i lavoratori del settore, e a rendere possibile, ad accordo raggiunto, l'attuazione reale e generalizzata delle norme contrattuali.

Dopo oltre quattro mesi di un confronto assai difficile, si può dire che si è profondamente rinnovata la vecchia struttura contrattuale e si sono poste le premesse per una positiva trasformazione del settore commerciale. Per la prima volta nel settore è stato realizzato un salario unico nazionale che vale per tutto il paese e per qualsiasi tipo di azienda commerciale. Nel precedente rinnovo era stata ottenuta la determinazione del salario a livello nazionale, ma erano previsti due livelli: uno per la grande distribuzione e l'altro, un po' più basso, per tutte le altre aziende. Per cui a parità di qualifica con i lavoratori della grande distribuzione, i lavoratori addetti al commercio tradizionale che costituiscono ancora la stragrande maggioranza degli addetti, avevano una paga tabellare più bassa.

L'aumento salariale è stato di L. 16.000 mensili uguali per tutti; un ulteriore aumento è previsto per le piccole aziende che avevano in precedenza un livello retributivo inferiore e che così si parificano alle grandi aziende.

Un altro aspetto rinnovativo è costituito dalla nuova classificazione unica basata su 7 livelli contro i precedenti 17 (v. tab. B).

Una cospicua aliquota dei lavoratori del settore, la quale svolge il complesso caratteristico delle mansioni del settore, viene ora inquadrata al centro della classificazione e viene in maniera più precisa riconosciuta nelle sue capacità professionali. In questa direzione, cioè un miglior riconoscimento del valore professionale e del più diffuso sviluppo culturale, si muovono le norme

Tab. B - LIVELLI SALARIALI ⁽¹⁾ E CLASSIFICAZIONE
DEL PERSONALE AZIENDE COMMERCIALI

1° Livello super	.	.	.	.	.	.	.	.	.	225.000
1° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	218.000
2° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	170.000
3° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	151.900
4° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	128.500
5° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	120.400
6° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	112.300
7° Livello	.	.	.	.	.	.	.	.	.	106.000

(1) Le cifre comprendono l'aumento di L. 16.000 mensili.

relative ai minori e agli apprendisti: aumento della loro retribuzione e riduzione del periodo di apprendistato (da 36 mesi a 18 mesi). L'obiettivo della abolizione dell'apprendistato, presente nella piattaforma, non è stato realizzato, ma indubbiamente è ora più vicino. La sua piena realizzazione, d'altra parte, comporta una seria riforma dell'istruzione professionale ed una efficace organizzazione del passaggio dalla scuola al lavoro. Per gli altri aspetti normativi vanno segnalati la previsione di trenta giorni di ferie annuali per tutti i lavoratori del settore, a partire dal periodo di godimento del 1974; l'orario di lavoro di 40 ore settimanali; il contenimento del lavoro straordinario nel limite di 200 ore annue; un miglior trattamento per malattia e infortuni; permessi per i lavoratori studenti.

Significativa, seppur parziale rispetto all'obiettivo che si proponeva la piattaforma, è l'estensione dei delegati dei lavoratori nelle aziende da 11 a 15 dipendenti, non considerate dallo statuto dei lavoratori. Essi hanno « compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro ». L'importanza di questa previsione si comprende se si pensa alla polverizzazione del settore e alla esigenza di ampliare la presenza sindacale.

Sul piano dei diritti sindacali va osservato che il rinnovo del commercio, pur con le caratteristiche proprie di

questo settore, ha rafforzato la possibilità della contrattazione aziendale, per la quale vengono espressamente richiamati i turni e i nastri orari, la tutela della salute e della integrità fisica dei lavoratori, le modalità di svolgimento dell'attività in azienda dei patronati dei lavoratori per la garanzia del salario differito e la tutela dei diritti previdenziali. È prevista anche la possibilità di una contrattazione in sede di azienda, di gruppi o di società da parte delle organizzazioni nazionali e delle loro articolazioni locali per eventuali qualifiche esistenti nelle aziende e non equiparabili a quelle comprese nella nuova classificazione.

Contemporaneamente all'estendersi della contrattazione aziendale e al rafforzamento del ruolo della contrattazione nazionale nel definire i minimi retributivi per tutte le aziende e aree territoriali, ha perduto importanza nel settore la contrattazione provinciale che prima si occupava appunto degli aspetti salariali e di alcune altre materie collegate. In base all'accordo i contratti ed accordi provinciali integrativi non potranno essere rinnovati per tutto il periodo di validità del nuovo contratto; essi manterranno la loro efficacia fino alla scadenza del nuovo contratto nazionale per gli aspetti che non siano in contrasto con esso.

Il nuovo contratto del commercio può costituire senza dubbio una notevole spinta alla trasformazione del settore per gli oneri e le innovazioni che esso impone. Ciò sarebbe un'apporto positivo ad una ripresa economica reale e duratura che ha bisogno, tra l'altro, anche di un efficiente sistema distributivo. Un rischio che va evitato è che, basandosi sul fatto che la realtà dell'azienda commerciale è diversa dalla realtà delle aziende industriali, tutto si riduca solo ad un incremento dei prezzi, in un periodo in cui la tensione inflazionistica ha già superato i livelli di guardia tanto da richiedere drastici interventi. Il problema degli oneri dovrebbe essere fronteggiato in termini di nuova politica economica ed aziendale, così come il sindacato ed altre forze

del paese indicano da tempo, in modo da inserire i punti di vendita in un cerchio di produttività basato su nuovi metodi e tecniche tali da comprimere i costi di distribuzione a favore degli addetti del settore come dei consumatori.

2. La contrattazione aziendale

2.1. Lo sviluppo della contrattazione aziendale sul piano generale.

In occasione dei congressi confederali, gli uffici sindacali CGIL, CISL e UIL hanno pubblicato un opuscolo sugli sviluppi della contrattazione aziendale nel 1972 che in effetti, come è detto nella presentazione, riguarda anche il primo semestre di quest'anno.

La base dell'indagine è parziale poiché anche gli uffici sindacali delle Confederazioni non dispongono di tutti gli accordi aziendali, obiettivo peraltro assai difficile da raggiungere sia per le dimensioni che la contrattazione a tale livello assume nel nostro Paese, sia perché essa non si traduce sempre in accordi formali scritti, sia infine per carenze di efficienza dei servizi sindacali e difficoltà di collegamenti tra le diverse strutture del sindacato (organismi d'azienda, organizzazioni locali e categoriali, confederazioni). Per tali ragioni mentre si è potuta fare una rilevazione del numero totale degli accordi, ricorrendo anche a talune stime, l'esame dei contenuti si è dovuto limitare a circa il 50% degli accordi medesimi.

Sembra comunque che per una valutazione qualitativa una parte così estesa della produzione contrattuale globale a livello di azienda possa essere considerata una base di riferimento valida, almeno ai fini di individuare talune tendenze evolutive di fondo.

Dall'indagine si rileva anzitutto, come già è stato sottolineato in questa rubrica, che la contrattazione

aziendale ha un andamento ciclico su piano generale e soprattutto a livello di categoria poiché nei periodi dei rinnovi dei contratti nazionali si registra una contrazione dell'iniziativa a livello aziendale che invece si dispiega nella sua pienezza negli anni intermedi. Si tratta però di un rilievo meramente quantitativo e generico che necessita di chiarimenti e di parziali rettifiche soprattutto alla luce della tendenza di fondo a trasformare la negoziazione decentrata da iniziativa isolata e sporadica a processo permanente di definizione delle condizioni di lavoro e di condizionamento delle decisioni imprenditoriali di modificazione dei processi produttivi e degli aspetti organizzativi aziendali.

Sul piano dei contenuti l'evoluzione negli ultimi anni (1969-72) delinea tendenze abbastanza nette che si possono sintetizzare in un'importanza relativa decrescente dei vari aumenti salariali e per contro in un progressivo aumento del peso dei contenuti qualitativi: orario di lavoro, qualifiche, sistemi di cottimo ed incentivi, ambiente di lavoro e diritti sindacali. Per avere un'idea della suddetta evoluzione è sufficiente rilevare che mentre gli aumenti salariali incidevano per oltre il 50% sui contenuti della contrattazione aziendale negli anni 1969-70, il loro peso è sceso a meno della metà nel 1972. Occorre tuttavia rilevare che tale tendenza, che risponde a scelte precise di strategia sindacale a livello categoriale e confederale, può subire modifiche in presenza di particolari situazioni inflazionistiche, in cui la difesa del salario reale può imporre anche il ricorso alla contrattazione aziendale su vasta scala per ridurre l'erosione del potere d'acquisto dei salari. In tal senso non si possono sottacere talune tendenze emergenti in alcuni grandi sindacati industriali (v. riunione del direttivo unitario di Milano dei metalmeccanici) che ritengono inevitabile, permanendo l'attuale ritmo di incremento dei prezzi, l'apertura generale di vertenze salariali aziendali nel prossimo autunno. Si tratta comunque di tendenze affiorate finora soltanto nei dibattiti sindacali e che incon-

trano remore e cautele, e la cui traduzione in iniziative rivendicative dipende anche dall'azione di contenimento dei prezzi del governo e dei pubblici poteri, come è emerso anche dalla riunione del direttivo della federazione CGIL, CISL e UIL tenutasi verso la fine del mese di luglio.

Occorre inoltre rilevare che il peso degli aumenti salariali nella struttura globale della contrattazione aziendale si presentava già nel 1972 differenziato a seconda delle varie categorie, poiché mentre per i metalmeccanici gli aspetti salariali hanno inciso per meno del 19% sui risultati globali, in altri settori il peso è stato ben superiore (39% per gli alimentaristi, 29% per i tessili e l'abbigliamento, 27,6% nelle costruzioni e settori affini). Tale differenziazione dipende da complessi fattori che attengono alla struttura dei settori, alla composizione della manodopera, al mercato del lavoro, alla struttura contrattuale, oltretutto dalle scelte strategiche specifiche delle diverse organizzazioni di categoria.

I dati dell'indagine delle Confederazioni dimostrano comunque una tendenza pressoché generale a sviluppare i contenuti rivendicativi collegati all'organizzazione del lavoro, che poi risponde alla scelta esplicita di utilizzare la contrattazione aziendale non tanto come un deterrente sul piano salariale, quanto come una leva per migliorare qualitativamente le condizioni di lavoro e quindi anche come fattore di sollecitazione e di pressione per lo sviluppo tecnico-organizzativo delle aziende.

A questo proposito non si può non rilevare come la strategia sindacale non sia priva di risultati, come è dimostrato dai piani di modifica all'organizzazione del lavoro per alcuni stabilimenti, preannunciati dalla direzione generale della FIAT, anche se si è ancora in presenza soprattutto di progetti e per di più limitati a talune lavorazioni. In ogni caso è difficile negare che si tratta di iniziative imprenditoriali stimulate o rese necessarie dalla pressione sindacale permanente esercitata soprat-

tutto a livello aziendale, di reparto e di linea, dai consigli di fabbrica e dai delegati.

2.2. Contrattazione aziendale e ristrutturazioni.

Come si è già rilevato nei numeri precedenti della rivista, l'assetto industriale si va trasformando radicalmente sotto l'azione congiunta di numerosi fattori di varia natura ed anche del tipo di iniziativa esercitato dai sindacati soprattutto a livello aziendale. Questi processi, comunemente indicati come ristrutturazioni, pongono fondamentali e complessi problemi alle organizzazioni sindacali che vanno dalla difesa del posto di lavoro e dal controllo della mobilità dei lavoratori fino alle scelte dei nuovi investimenti con riferimento ai settori e alla loro localizzazione e ai problemi connessi delle infrastrutture sociali.

L'attenzione dei sindacati è puntata soprattutto sulle decisioni dei grandi complessi, anche se il processo è generale, poiché esse sono destinate a condizionare profondamente l'evoluzione generale del sistema economico, cosicché mentre nel settore chimico sono al centro dell'attenzione le situazioni Montedison, Pirelli e Michelin, nei settori metalmeccanici, dopo le vicende Zanussi, il fulcro dell'interesse è costituito dal programma della FIAT relativo ai nuovi investimenti nel Mezzogiorno nel periodo 1973-75, al decongestionamento dell'area torinese e alle modifiche dell'organizzazione del lavoro.

Sui programmi e sulle proposte della FIAT è in corso da qualche mese un confronto con la federazione unitaria dei metalmeccanici che si sviluppa a vari livelli, da quello nazionale a quello territoriale, a quello di stabilimento a seconda dei temi; tale confronto si è sviluppato con cautela ma con interesse da entrambe le parti, anche se non sono prevedibili sbocchi immediati e definitivi, ma piuttosto un modo nuovo di rapporti su un

terreno avanzato di contenuti e problemi che è vitale sia per l'impresa che per i sindacati.

La strategia della federazione sindacale unitaria sembra muoversi sulle seguenti linee di fondo:

— per i nuovi investimenti nel Mezzogiorno non si ipotizzano accordi diretti con la FIAT, ma si punta ad un confronto concreto sulle scelte aziendali in cui i sindacati intendono avanzare proposte concrete sulle scelte delle aree di intervento, sulla pianificazione economica territoriale nell'ambito di tali aree, sulla diversificazione produttiva settoriale, sui rapporti di fornitura tra la FIAT e le piccole e medie aziende. Da tale confronto nasce un nuovo piano di iniziativa sindacale a livello delle aree interessate con gli enti locali per i problemi delle infrastrutture civili (case, scuola, asili, ospedali, trasporti ecc.);

— sul decongestionamento dell'area torinese, il confronto è più diretto e serrato poiché accanto ai problemi delle scelte generali vi sono quelli specifici delle condizioni di lavoro e della mobilità per cui i sindacati di Torino hanno già predisposto iniziative e realizzato alcuni risultati, come l'accordo sui trasferimenti dei lavoratori della « Ricambi » a Volvera;

— sulle innovazioni nell'organizzazione del lavoro, il sindacato dopo aver espresso le sue valutazioni anche critiche per taluni aspetti (limitazione ad alcuni comparti come il montaggio motori, scadenze temporali più precise ecc.) intende aprire negli stabilimenti interessati delle vere e proprie vertenze gestite dai consigli e dai delegati, ponendo già fin da ora condizioni precise di cui la direzione della FIAT ha dovuto prendere atto, come l'esclusione per i lavoratori delle nuove isole della fissazione di tempi di lavoro individuali, il rifiuto di incentivi individuali e una forte diffidenza verso l'orario flessibile. In sostanza la federazione metalmeccanica intende costruire l'isola di montaggio su una dimensione collettiva omogenea per evitare che le nuove trasfor-

mazioni portino alla frantumazione del gruppo omogeneo e alla liquidazione dell'esperienza rivendicativa dei delegati;

— sul maggiore utilizzo degli impianti, i sindacati pur non assumendo un atteggiamento pregiudizialmente contrario pongono precise condizioni e limiti che vanno dalla contestazione delle iniziative aziendali di ricorso all'orario straordinario e di introduzione di nuovi turni non concordati, alla disponibilità ai tre turni nelle aziende del Mezzogiorno previa riduzione dell'orario di lavoro a 36 ore settimanali.

Su quest'ultimo tema il dibattito è in corso all'interno di tutto il movimento sindacale ed è stato al centro anche dei recenti congressi confederali; dopo un periodo di incertezze ed anche di pericolosi sbandamenti, la linea che sembra profilarsi è basata sul rifiuto o per lo meno sull'estrema cautela ad introdurre nuovi turni nelle aree congestionate del Nord e sulla disponibilità a lavoro a turno nel Sud anche per incrementare l'occupazione e incentivare lo sviluppo degli investimenti verso quelle aree. In ogni caso si è abbandonata l'idea di una trattativa interconfederale su questi temi, ipotizzandosi una linea basata anche su accordi confederali per la riorganizzazione del calendario annuale di lavoro (festività infrasettimanali, scaglionamento delle ferie ecc.), ma basata essenzialmente sulla contrattazione aziendale per gli aspetti specifici dei turni e delle condizioni di lavoro connesse ed eventualmente a livello locale per l'organizzazione dei servizi necessari (trasporti, asili, ecc.).

Nei settori chimici, dopo il positivo accordo per la Montefibre, le grandi vertenze per la ristrutturazione della Michelin e della Pirelli continuano a segnare il passo, anche se per quest'ultima è intervenuto un fatto nuovo che potrebbe imprimere una svolta alla vicenda. Il 18 luglio scorso la direzione della Pirelli ha consegnato alle organizzazioni sindacali un « piano di risanamento »

che si articola in due fasi, la prima « volta al raggiungimento dell'equilibrio economico » e la seconda nella quale dovrebbe concentrarsi la ripresa dello sviluppo della società.

Il piano si articola in cinque sezioni:

- eliminazione delle attività irrimediabilmente compromesse o per la obsolescenza del prodotto o per la perdita di competitività;

- recupero della competitività nelle attività suscettibili di sviluppo;

- potenziamento delle attività competitive;

- sviluppo di nuove iniziative nel campo della produzione e del potenziamento delle attività di progettazione e di fornitura di impianti;

- decentramento organizzativo e decisionale per consentire una maggiore responsabilità dei quadri a tutti i livelli ai fini di una migliore efficienza funzionale.

Nella fase del riequilibrio economico la società non intende procedere a licenziamenti per riduzione di personale, anche se non esclude « temporanei passaggi di contenute aliquote di personale in Cassa integrazione ». In ogni caso la direzione intende esaminare con i rappresentanti dei lavoratori le soluzioni specifiche più idonee a raggiungere gli obiettivi del piano ma anche più conformi con le esigenze dei lavoratori « contenendone gli eventuali disagi ».

Nonostante il proposito dichiarato di seguire gli indirizzi della programmazione nazionale per l'insediamento delle nuove attività nelle aree meridionali, lo sviluppo occupazionale previsto in tale direzione è assai modesto: 900 nuovi posti di lavoro nei prossimi tre anni, cui se ne aggiungeranno altri 1300 nel biennio 1976-77.

Le organizzazioni sindacali di categoria si sono riservate di esprimere una valutazione definitiva dopo attento esame del piano, anche se le prime dichiarazioni sono state critiche. Certo le prospettive per i lavoratori

di questo importante complesso per i prossimi anni non sono rosee e i sindacati sono alle prese con la situazione particolarmente critica di una componente importante del nostro tessuto industriale, sia per le decine di migliaia di lavoratori occupati sia per il suo ruolo possibile in un nuovo processo di sviluppo come maggiore società nazionale nel settore della gomma.

2.3. *L'accordo « Olivetti » sulle « isole di montaggio ».*

Mentre la FIAT preannuncia le sue trasformazioni dell'organizzazione del lavoro, alcune sperimentazioni sono già in corso da qualche tempo presso altri complessi, come l'Olivetti, dove verso la metà del mese di giugno è stata raggiunta una intesa sulle isole di montaggio (o unità di montaggio integrate come sono chiamate nell'accordo).

L'accordo riguarda soltanto un prodotto della società, la « Logos 240 » che è una macchina da calcolo, ma si applicherà ai successivi tipi di calcolatrici elettroniche, simili ad essa per complessità e pertanto mentre per ora interessa circa 200 lavoratori, in prospettiva si estenderà a 600. L'accordo costituisce il punto di arrivo di una sperimentazione iniziata dall'azienda e di un lungo confronto con i sindacati sull'organizzazione del lavoro nei montaggi; a giudizio dei sindacati lascia aperte una serie di problemi che dovranno essere presi in esame quanto prima.

I limiti dell'accordo risultano evidenti sotto alcuni profili generali:

— anzitutto, come già detto, perché riguarda un prodotto ed un numero limitato di lavoratori e inoltre solo la fase del montaggio di tale prodotto;

— ciò, in assenza di un disegno globale anche se necessariamente graduale la trasformazione organizzativa rischia di dividere i lavoratori in due gruppi: quelli che hanno un lavoro ricomposto e arricchito e

quelli che continuano a svolgere mansioni parcellizzate e dequalificanti;

— restano irrisolti i problemi della ristrutturazione e dell'occupazione a livello di gruppo che non interessano soltanto il montaggio ma i lavori di officina, di attrezzaggio e gli uffici, problemi che anzi si aggravano con l'attuazione delle isole che garantisce a parità di produzione un rilevante risparmio di occupazione.

Nonostante i limiti suddetti, che in parte sono imputabili al metodo necessariamente sperimentale e graduale con cui si procede nella trasformazione dell'organizzazione del lavoro, l'accordo « Olivetti » costituisce un primo risultato concreto di grande interesse sul piano generale e per i seguenti aspetti specifici:

— la ricomposizione delle mansioni non avviene soltanto in direzione dell'allargamento orizzontale delle operazioni ma anche verso l'arricchimento del contenuto professionale con l'inclusione di più fasi prima parcellizzate: viene cioè superata la rigida divisione tra montaggio, controllo e riparazione attribuendo ai singoli operai un lavoro complessivo che include tutte e tre le fasi;

— l'organizzazione del lavoro stabilita per le isole è su base collettiva e mantiene l'unità del gruppo dei lavoratori, poiché i tempi di lavoro come il calcolo del rendimento e il sistema di cottimo sono fissati sul piano collettivo;

— i premi UMI (o indennità di linea) non sono più collegati a taluni fattori a cui erano invece legati i vecchi premi di uniformità e di qualità. Il primo premio UMI (ex premio di uniformità) non è più collegato alla produzione giornaliera ma a quella settimanale, permettendo così una maggiore elasticità nello svolgimento del lavoro, mentre il secondo premio UMI (ex premio di qualità) è stato scollegato dai difetti della linea e riferito al rendimento realizzato, in cui si calcolano anche

i difetti ma sotto il controllo del gruppo e non del singolo lavoratore.

La richiesta sindacale di attribuire la stessa categoria ai lavoratori addetti alle isole non è stata accolta, ma vi sono alcune interessanti aperture in tale direzione (v. soprattutto la nota a verbale n. 8) che demanda al riesame tra direzione e consiglio di fabbrica i contenuti di talune mansioni con lo scopo « di identificare possibili arricchimenti della mansione tali da consentire il raggiungimento della seconda categoria professionale ».

le relazioni contrattuali nella comunità europea

A cura di Mario Sepi

1. *Francia.*

1.1. L'ora di Lip.

1.2. La lotta alla Pechiney.

1.3. L'umanizzazione del lavoro in Francia.

2. *Germania Occidentale.*

2.1. Nuovi scioperi selvaggi.

3. *Gran Bretagna.*

3.1. Il governo e la fase « tre ».

4. *C.E.E.*

4.1. Il fallimento della Conferenza sociale.



1. Francia

1.1. *L'ora di Lip.*

La Francia continua a vivere quella atmosfera di tensioni circoscritte di conflitti locali, e di improvvise esplosioni che è l'eredità deludente del fallimento del Maggio 68, ma che tuttavia rivela ad ogni piè sospinto la crisi del regime. Né Pompidou alle prese con i fantasmi delle prossime elezioni presidenziali, né i partiti di sinistra riescono a dare risposte convincenti ed è perciò che una lotta di 1500 lavoratori in una fabbrica di orologi che sfocia su una specie di autogestione solleva tanti entusiasmi e mobilita tanta gente.

Dal 12 giugno Besançon, cittadina della provincia francese, vive infatti la lotta appassionata dei 1300 lavoratori della fabbrica di orologi Lip, la più grande nel settore in Francia. L'antefatto di questa storia non è certo originale nel quadro della tendenza alla concentrazione economica internazionale che si va sempre più affermando nel mondo. L'azienda, a causa di una serie di errori della direzione, comincia ad accusare gravi perdite sul finire degli anni '60, il padrone Fred Lip, decide così di cedere il suo pacchetto azionario ad un gruppo svizzero che naturalmente è più invogliato all'affare dalla rete di distribuzione dell'azienda francese e dal suo nome che dalla produzione vera e propria.

Gli imprenditori svizzeri decidono però di procedere con cautela, dal 1968 la sindacalizzazione è in continuo aumento e ciò potrebbe rendere difficile l'operazione. Cominciano perciò a diminuire lentamente la produzione. I pensionati non sono più sostituiti e l'azienda rifiuta addirittura degli ordini mentre il lavoro continua a diminuire. Il governo gollista d'altro canto rifiuterebbe il suo appoggio o almeno non potrebbe restare indifferente in periodo elettorale, ma dopo le elezioni e la vittoria per soli 500 voti del deputato UDR a Besançon, l'amministratore delegato dà le dimissioni ed il 17 aprile di

quest'anno fa la sua comparsa sulla scena un nuovo personaggio, un legale noto nella regione per la sua capacità di mettere in liquidazione le imprese.

Anche questa volta la fama di questo avvocato non si smentisce e il 12 giugno, dopo una serie di accuse ai sindacati, e malgrado il giorno prima una manifestazione in favore dei lavoratori della LIP abbia cominciato a scuotere la quiete provinciale di Besançon, decide la liquidazione dell'azienda.

I documenti che prevedono tutto il piano di liquidazione cadono però nelle mani dei lavoratori che procedono immediatamente all'occupazione della fabbrica. Non c'è bisogno a questo punto di mettere in luce la somiglianza di questa con alcune vicende italiane che hanno messo a dura prova la capacità di resistenza dei lavoratori e la forza dei sindacati, non ultimo il caso della Apollon.

Dopo aver liberato due dirigenti, in un primo momento presi in ostaggio, i lavoratori decidono di tenere in « ostaggio » la merce che viene nascosta in vari nascondigli. È un atto temerario perché potrebbero essere tutti incriminati per appropriazione indebita, ma immediata scatta la solidarietà di tutta la popolazione. Alla manifestazione proclamata per il giorno dopo partecipa tutta Besançon, sindacato e deputati in testa, l'arcivescovo pronuncia un discorso di appoggio, i lavoratori e i sindacati (soprattutto la CFDT, nella CGT infatti emergono alcune resistenze) decidono di andare fino in fondo, si decide di rimettere in moto le macchine e di vendere i prodotti. Il primo giorno le entrate ammontano a cento milioni di lire.

La vendita è illegale dal punto di vista giuridico, ma se dovessero essere arrestati tutti coloro che hanno acquistato orologi Lip in questi due mesi le carceri francesi si riempirebbero di giudici, di sottoprefetti, di sindaci e di tutti i delegati al Congresso del Partito socialista francese.

Malgrado questa solidarietà crescente e l'appoggio

proclamato dai sindacati svizzeri che hanno cessato gli straordinari nelle aziende del Gruppo situate nella Confederazione, gli imprenditori elvetici insistono nella loro linea ed hanno depositato al Tribunale di Besançon la richiesta di fallimento.

Ma neanche la Magistratura ha avuto il coraggio di dare ragione ai padroni e il tribunale del Commercio di Besançon ha autorizzato i lavoratori a continuare il lavoro con la supervisione di un magistrato, pur mettendo in liquidazione l'azienda. La decisione si basa su una norma giuridica che viene applicata solo in casi eccezionali e che può permettere ai lavoratori della Lip di continuare a lavorare in attesa di una soluzione ancora per un anno. Alcune proposte di acquisto dell'azienda sono già state fatte da parte di un gruppo finanziario francese e da uno britannico, ma per una ragione o per l'altra sono sfumate, mentre i lavoratori hanno continuato a vendere i loro orologi a tutta la Francia e il ministro per lo sviluppo industriale ha continuato a preoccuparsi di questa situazione che mette ogni giorno di più a disagio il governo.

1.2. La lotta alla Pechiney.

Un'altra lotta aziendale molto dura è quella che si sta svolgendo nello stabilimento di uno dei gruppi industriali più prestigiosi del paese, il gruppo Pechiney. I lavoratori della fabbrica di alluminio di Bordeaux sono scesi in lotta per ottenere aumenti salariali e la riduzione delle qualifiche. La direzione ha tirato in lungo le trattative e i lavoratori hanno deciso di cessare la manutenzione degli impianti finché la direzione non accettava seriamente la contrattazione. Fidando sulla reverenza dei lavoratori nei confronti dei loro strumenti di lavoro, l'impresa ha continuato a rimandare la trattativa, finché ha constatato l'avvenuto deterioramento degli impianti. Di qui una denuncia alla magistratura con l'ac-

cusa ai lavoratori di « danneggiamento degli strumenti di lavoro ».

A questo punto si è verificata una spaccatura tra la CGT e la CFDT, la prima chiedeva di mutare la forma di lotta (e riattivare gli impianti), la seconda ritenendo non vi fossero elementi nuovi nell'atteggiamento della direzione proponeva di continuare nella stessa maniera. Sottoposte al voto le due proposte, ne usciva di gran lunga vittoriosa quella della CFDT.

Qualche giorno dopo la direzione riprendeva le trattative accogliendo l'ordine del giorno proposto dai sindacati e cioè: qualifiche, assicurazione che non vi saranno sanzioni, ritiro della denuncia, e aumento di 30 franchi mensili sul salario di base per tutti i lavoratori.

È ovvio che tutto ciò non poteva non irritare profondamente il padronato che ha tenuto in giugno il suo consiglio nazionale. Ceyrac, presidente della CNPF si è fatto interprete di questa irritazione. Le lotte attuali secondo gli imprenditori francesi presenterebbero caratteri nuovi e cioè « una certa radicalizzazione e un rifiuto di tener conto della realtà dell'impresa... senza volontà di conciliazione e inoltre l'indebolimento dell'autorità (sic) dei sindacati di fronte a questa situazione ». Citando i casi della Pechiney e della Lip, Ceyrac ha precisato meglio le sue idee dicendo che « nel primo caso si tratta della distruzione coscientemente accettata dello strumento di produzione, nell'altro la dilapidazione dell'attivo sociale in condizioni di leggerezza e di irregolarità inammissibili ». Il problema vero è che, come notava il « *Nouvel Observateur* », quello che è stato messo in questione a Besançon e a Bordeaux è in realtà solo il potere padronale, proprio in un momento in cui la borghesia francese sperava di assorbire gli effetti della sconfitta elettorale. È in questa atmosfera che la CGT e la CFDT stanno cercando di elaborare le rivendicazioni di carattere generale da presentare al governo alla ripresa delle attività dopo la pausa estiva.

Verso la fine di luglio esse hanno approvato una piat-

taforma rivendicativa per la sicurezza sociale che intendono presentare anche alla FEN ed a Force Ouvrière per cercare di creare un fronte unitario. La piattaforma prevede il miglioramento delle prestazioni sociali in caso di malattia, aumento degli assegni familiari e loro agganciamento ai prezzi, pensione a 60 anni con il 75% del salario e le modalità di finanziamento di queste misure.

1.3. L'umanizzazione del lavoro in Francia.

Sono cominciate a filtrare notizie di importanti esperimenti di umanizzazione del lavoro alla Renault. Come è noto, sebbene sul piano accademico in Francia il dibattito dei problemi posti dalla alienazione del lavoro industriale sia molto avanzato, gli esperimenti pratici erano stati finora limitati. È stato perciò con molto interesse che la stampa ha cercato di sapere qualcosa di più sugli esperimenti in atto nella più grande industria automobilistica del Paese. Alla Renault su 95.000 addetti, 66.000 sono operai, 44.500 sono OS e di essi più di 13.000 lavorano alle catene di montaggio.

Sono proprio questi 13.000 OS che mettono spesso in crisi l'azienda con scioperi lunghi, disperati che partono in sordina ma bloccano spesso tutta la produzione. Per eliminare il costo di questi scioperi la direzione ha cercato, sull'esempio della Volvo e, di quanto ha dichiarato voler fare in futuro la FIAT, di attuare alcuni esperimenti di umanizzazione del lavoro. Gli esperimenti hanno riguardato finora una serie di catene di montaggio per periodi di tempo definiti. La catena non è in effetti eliminata, come sembra sia avvenuto alla Volvo, ma il lavoratore segue la scocca per un certo tratto del suo percorso in genere per un tempo medio di 15 minuti in cui compie circa 70 operazioni. Le reazioni dei lavoratori sono state per il momento molto positive anche se in alcune interviste fatte dal giornale ufficiale della CFDT, vengono avanzate certe perplessità rispetto

a questo nuovo metodo di lavoro senza una preparazione adeguata che ne preceda l'introduzione e senza altri accorgimenti che permettano effettivamente di aumentare l'autonomia del lavoratore rispetto alla macchina « altrimenti, ha detto un intervistato, rimarremmo sempre dei robots anche se più perfezionati ».

2. Germania occidentale

2.1. Nuovi scioperi selvaggi.

Anche la situazione sociale nella Repubblica federale tedesca continua a presentare sintomi di deterioramento costante soprattutto nel settore metalmeccanico. Gli effetti del sostanziale rifiuto dei lavoratori nei confronti del contratto firmato dalla IG Metall, continuano a farsi sentire, anche se questa volta al contrario di quanto avvenuto nel 1969 e nel 1971, gli imprenditori seguono una tattica più elastica e molto più pericolosa. Le imprese infatti, coscienti del malessere sociale che pervade i lavoratori di fronte all'aumento costante dei prezzi, al fine di evitare improvvise e costose esplosioni concludono accordi aziendali con i Betriebsräte (consigli di fabbrica) per aumenti salariali aggiuntivi.

Ciò indebolisce il potere sindacale della IG Metall e crea situazioni di contrasto con i lavoratori nelle varie aziende e, all'interno delle aziende, tra le varie qualifiche. Ma un contrasto tra i gradi più bassi delle gerarchie salariali e quelli più alti assume un significato particolare nella RFT dove appunto le qualifiche meno elevate sono quelle dei lavoratori emigranti.

A volte poi come nel caso degli stabilimenti siderurgici Klöckner di Brema comincia un pericoloso gioco al rialzo delle rivendicazioni che sposta decisamente gli equilibri di potere tra i sindacati e i Betriebsräte. Alla Klöckner gli imprenditori si erano per la verità pre-

muniti contro lo sciopero, infatti oltre all'aumento contrattuale dell'8,5% equivalente a 48 Pfenning all'ora (circa 100 Lit.), l'impresa aveva volontariamente concesso altri 11 Pfenning, malgrado gli ammonimenti contro l'« esplosione salariale » lanciati dalla federazione degli imprenditori.

Era stato inoltre concesso un aumento speciale di 280 marchi che aveva portato l'incremento totale dei salari a circa il 15%. Ma i lavoratori non erano ancora soddisfatti ed insistevano con decisione per avere un nuovo aumento salariale di 30 Pfenning all'ora. Scoppiava così improvvisamente un'azione di sciopero spontanea dei circa 6.500 dipendenti ed in due giorni l'azienda perdeva la somma necessaria a soddisfare per un anno le richieste dei lavoratori.

È inutile dire gli attacchi piovuti su questo sciopero salvaggio da parte della stampa conservatrice che accusava i comunisti e i « docenti dello sciopero », e cioè gli intellettuali di sinistra delle Università tedesche, di averlo organizzato.

Quello che interessa notare è che la richiesta presentata dal Betriebsrat non era in percentuale come normalmente avviene nella Repubblica federale tedesca, ma in cifra fissa e cioè, come si è detto, 30 Pfenning all'ora per tutti. La decisione è stata presa da questo organo che ormai in molte fabbriche sta assumendo, dopo la riforma di cui è stato oggetto l'anno scorso, una vera e propria rappresentanza degli interessi dei lavoratori che lo hanno votato e su cui esercitano una influenza più diretta di quanto avvenga per i sindacati.

La direzione, temendo gli effetti sugli altri impianti del gruppo di un eventuale cedimento a Brema, ha rifiutato di trattare determinando così di fatto le condizioni per l'azione spontanea di sciopero.

In un'altra fabbrica metalmeccanica con 1.500 dipendenti a Lippstadt in una situazione simile si è verificato un fenomeno che molti sociologi indicano come uno dei modelli di conflitto più frequenti nei prossimi anni:

lo sciopero degli emigranti. L'origine è stata la stessa del caso precedente e cioè l'inflazione e la disuguaglianza che si accentuano tra le varie qualifiche, situazione aggravata in questo caso dal fatto che il Betriebsräte e la direzione aziendale hanno concordato aumenti aggiuntivi solo ai lavoratori specializzati. Rimanevano esclusi gli operai comuni e i manovali, qualifiche occupate esclusivamente da emigranti in maggioranza spagnoli.

L'azione di sciopero è stata questa volta molto dura e contrastata (è durata due settimane) con l'intervento della polizia contro i picchetti di scioperanti e con i giornali scatenati contro « gli stranieri che impedivano ai lavoratori tedeschi di lavorare ». La IG Metall locale non è potuta andare oltre una solidarietà formale, perché tenuto alla clausola di pace sociale, né il Betriebsräte era più in grado di assumere la tutela dei lavoratori emigranti, è stato così che la direzione ha dovuto trattare direttamente con il comitato di sciopero e concedergli l'aumento aggiuntivo richiesto.

Il fatto ha destato vasta eco in tutta la Germania ed ha ridato fiato a coloro che, come alcuni docenti dell'Università di Berlino, teorizzavano la creazione di una organizzazione politico-sindacale esclusivamente formata da emigranti. Pur apprezzando questi sforzi teorici ci sembra che il problema però è diverso ed è quello di dare maggiore spazio nell'azione sindacale delle organizzazioni tedesche alle esigenze degli emigranti, rendendole meno legate al centralismo e perciò all'influenza della SPD e più aderenti alla loro base, ma ciò presuppone ancora una volta una profonda riforma della legislazione sindacale nella RFT.

3. Gran Bretagna

3.1. *Il governo e la fase « tre ».*

La Gran Bretagna ha attraversato in questi ultimi due mesi uno strano momento di quiete sociale, quiete dovuta da una parte ad una situazione economica piena di contraddizioni, dall'altra ad una fase estremamente delicata nel sottile gioco di posizione tra i sindacati e il governo. Come abbiamo già riferito nei rapporti precedenti la politica deflazionista immaginata dal governo continua a procedere senza grosse scosse, ma anche senza grossi successi. La fase due, quella del contenimento amministrativo dei prezzi sta concludendosi e il governo si trova nella necessità di trovare uno schema di accordo con i sindacati e gli imprenditori, se vuole effettivamente instaurare quella politica dei redditi che, a suo avviso, potrebbe portare la Gran Bretagna fuori da una delle crisi economiche più lunghe della sua storia. Da parte loro i sindacati non sono riusciti a far saltare lo schema governativo con uno scontro frontale, ma sono riusciti ad aggirarlo limitando le richieste di aumenti salariali ed ottenendo invece considerevoli successi sul piano normativo.

Le Trade Unions si rendono però conto ora che il governo è in difficoltà e cercano di strappare concessioni consistenti. Il pacchetto che ha presentato perciò il TUC alla ripresa dei colloqui con il governo è stato piuttosto pesante. Innanzitutto un aumento salariale consistente per recuperare il potere di acquisto in questa situazione di inflazione; inoltre una riduzione dei tempi di lavoro, aumenti delle pensioni e degli assegni familiari, controllo degli affitti e delle rendite e una riforma della legislazione sulle relazioni industriali che ridia libertà alla contrattazione collettiva. Per combattere poi l'inflazione il TUC propone un più rigido controllo dei prezzi, la nomina di un ispettorato con effettivi poteri di intervento, un calmiera reale e la possibile introdu-

zione di un sistema di sovvenzioni governative per le principali derrate alimentari.

Ma accanto a queste rivendicazioni tradizionali dei sindacati inglesi si sta facendo luce una nuova richiesta che ha piuttosto sorpreso gli ambienti sindacali europei, abituati ad una certa immagine del sindacalismo britannico. Con una decisione che contrasta con l'intera tradizione trade-unionista infatti il Consiglio generale del TUC, che è l'organo confederale più importante dopo il Congresso, ha deciso di sottoporre appunto al prossimo congresso un progetto di democratizzazione dell'economia che ha molti punti in comune con il sistema di codeterminazione in vigore nella Germania occidentale. In questo progetto presentato alla stampa il 2 luglio scorso, il TUC propone che nelle imprese del settore privato con più di 200 dipendenti sia istituito un organo di supervisione. Questo organo dovrebbe essere formato per il 50% da rappresentanti eletti dai lavoratori su proposta sindacale e con un mandato di due anni. Questo « consiglio » dovrebbe avere il diritto di annullare le decisioni più importanti sia della direzione sia dell'assemblea degli azionisti.

Così facendo in effetti i sindacati acquisterebbero in pratica un diritto di veto nei confronti delle imprese per le decisioni riguardanti importanti mutamenti nella produzione, la chiusura di una fabbrica, fusioni o programmi di investimento. Sarebbe inoltre necessario l'accordo dei rappresentanti dei lavoratori per la designazione e l'elezione della direzione stessa. Lo stesso modello dovrebbe essere realizzato anche nelle industrie nazionalizzate.

Questa sortita del TUC è stata favorita dalla proposta di V Direttiva sulle società per azioni avanzata recentemente dalla CEE, su cui il governo britannico aveva chiesto ufficialmente il parere dei sindacati. Come è noto la direttiva prevede una partecipazione dei lavoratori pari a 1/3 negli organi di sorveglianza delle imprese. Il progetto dei sindacati inglesi va molto più

in là su questo, come su altri punti della proposta CEE.

La sinistra sindacale è convinta d'altro canto che la proposta non passerà e la ritiene d'altro canto non negoziabile come sembra credere la stampa britannica. Si vedrà in autunno quando il governo presenterà la sua risposta qual'è l'effettivo obiettivo di questo documento, per ora si hanno solo le relazioni contrarie degli industriali, che presentano anche loro un progetto di partecipazione basato sulla costituzione di consigli di lavoratori i cui compiti a loro parere dovrebbero però limitarsi alla amministrazione delle mense e dei mezzi di trasporto dalle abitazioni al posto di lavoro. Che comunque la tendenza « partecipazionista » si stia rafforzando nella sinistra britannica è dimostrato dal fatto che lo stesso partito Laburista ha presentato un progetto, che ha ottenuto l'approvazione dei sindacati per la costituzione di un fondo di investimento dei lavoratori finanziario con l'1% dei bilanci delle imprese, molto vicino perciò alla proposta danese di cui si è parlato nei precedenti rapporti.

4. C.E.E.

4.1. *Il fallimento della Conferenza sociale.*

La dichiarazione contenuta al punto 6) del documento conclusivo del vertice di Parigi, sottolineava la necessità di porre sullo stesso piano la politica sociale e quella economica e monetaria della CEE. Si ammetteva con ciò apertamente da parte di quella che è divenuta l'istanza fondamentale della CEE, e cioè il vertice tra i capi di governo, quello che i sindacati europei hanno sempre sostenuto, e cioè che il trattato di Roma e il processo di integrazione economica a cui ha dato origine, hanno subordinato il progresso sociale alla espansione produttiva.

Il vertice di Parigi ha constatato la giustezza di

questa impostazione ed ha deciso che lo sviluppo « spontaneo » ha bisogno di certe correzioni per dare un volto accettabile a questa integrazione economica che continua a procedere nell'indifferenza delle popolazioni europee.

Sulla base di questa decisione del Consiglio, la Commissione ha cercato di organizzare una Conferenza sociale che avrebbe dovuto aver luogo il 28 giugno. Nel documento di lavoro preparato a questo scopo venivano però ripresentati i vecchi temi della politica sociale comunitaria, senza dare ad essa quelle nuove idee emerse in questi ultimi anni nei paesi europei. Riemergeva inoltre un errore concettuale comune a molti documenti comunitari, e cioè quello di isolare la politica sociale da quella economica. Errore contenuto d'altra parte nella stessa dichiarazione del vertice, quando si diceva che la politica sociale doveva essere collocata sullo stesso piano da quelle economiche e monetarie.

Il documento si divideva in tre parti sulla base dei tre obiettivi prioritari che avrebbero dovuto avere la Conferenza: la piena occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, la partecipazione dei partners sociali. I mezzi immaginati per raggiungere questi obiettivi erano però scarsi e velleitari. Così la piena occupazione avrebbe dovuto scaturire da una migliore trasparenza dei mercati del lavoro e da un fondo per la formazione professionale. Per quanto riguardava il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro si prevedevano in effetti solo degli studi ed esperienze pilota e si facevano dei vaghi accenni alla armonizzazione delle legislazioni, come per esempio per le norme di incoraggiamento al risparmio dei lavoratori. La partecipazione veniva vista nel quadro di un rafforzamento del Comitato permanente dell'occupazione, mentre si prevedeva la formazione di « commissioni paritarie » (sindacati-imprenditori) per i principali settori industriali per arrivare a contratti collettivi europei.

Alla Conferenza avrebbero inoltre dovuto partecipare

anche la Confederazione francese dei dirigenti e la CFTC, tutto ciò ha determinato una forte opposizione dei sindacati europei nei confronti dell'iniziativa, opposizione che si è espressa con una decisione di netto rifiuto presa all'unanimità dalla Confederazione Europea dei Sindacati nel suo ultimo Comitato Esecutivo, che si è tenuto a Roma il 16 giugno.

Si è trattato di un fatto importante sia perché costringe la Comunità e soprattutto il Consiglio dei ministri ad impostare una nuova linea, sia per l'unità di intenti e la decisione mostrato dalla CES nel dare una risposta negativa, la prima, crediamo, che la maggioranza del movimento sindacale europeo ha espresso nei confronti di una proposta di politica sociale della Commissione.



Domenico Zangrandi, *Partigiano impiccato*
(particolare del monumento di Quinzano - Verona)



gli scioperi dei portuali e dei minatori in svezia *

Nonostante il pensiero marxista sia sempre stato abbastanza vivo in Italia e altrove, anche prima della contestazione, la critica del riformismo, di cui le società scandinave fornivano un esempio compiuto, non è andato mai oltre la denuncia della inalterata distribuzione del potere politico, della conservazione dei rapporti proprietari e della persistenza delle disuguaglianze sociali. Il giudizio complessivo, e liquidatorio, formulato da parte comunista contro la « democrazia scandinava », di avere conseguito una sorta di ibernazione dei rapporti sociali e delle tensioni ideali, non ha mai avuto sufficiente risonanza nel corso degli ultimi anni cinquanta e della prima parte degli anni sessanta, probabilmente a causa di circostanze oggettive che facevano ritenere non disprezzabile il benessere economico di cui godeva allora la classe operaia di quei paesi, e di una diversa sensibilità di fronte ai problemi della democrazia nelle diverse sfere della vita sociale. In effetti, il riformismo concorse notevolmente a mantenere l'egemonia ideologica della borghesia.

La crisi, invece, di un aspetto importante delle società scandinave, e di quella svedese in particolare, e le premesse di una critica certamente destinata ad approfondirsi, sono scaturite dai conflitti di lavoro che dal '69 si sono verificati in Svezia, ma anche in Danimarca e Finlandia secondo modalità che rompevano brusca-

* « ZENIT »: *Gli scioperi dei portuali e dei minatori in Svezia*, De Donato, Bari 1973.

mente con una decantata tradizione di eccellenti relazioni industriali. E proprio nel tentativo di individuare le ragioni storiche di questa inaspettata rottura risiede l'interesse della esposizione che i redattori di « Zenit » hanno scritto degli scioperi portuali di Goteborg e dei minatori della Lkab.

Si tratta intanto di scioperi decisi ed attuati fuori e contro l'organizzazione sindacale e con la creazione di appositi comitati che permangono anche una volta cessata l'agitazione.

I contenuti rivendicativi sono a prima vista abbastanza tradizionali, aumenti salariali, condizioni e ambiente di lavoro, ma appena se ne esamina l'articolazione nel contesto specifico delle relazioni industriali si coglie anche in queste lotte l'esistenza di un problema di potere a livello aziendale come a livello sociale, e si intravede il collegamento negativo con la realtà storica del riformismo, collegamento che prima non era stato possibile identificare.

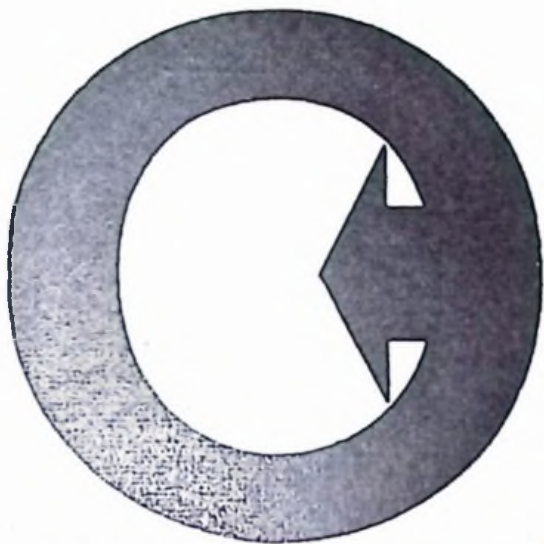
Il primo dato da ritenere a questo proposito, e che nel libro viene ripetutamente messo in luce, è la disponibilità più libera e completa che all'interno dell'azienda la legge svedese garantisce sulla forza lavoro. Una richiesta formulata per la prima volta dai portuali di Goteborg in lotta, e poi estesa a tutto il movimento operaio svedese di questi anni, riguarda l'abolizione del famoso paragrafo 32 dell'accordo di Sabtsjobaden del 1938. Si tratta della clausola in virtù della quale il datore di lavoro ha la più ampia facoltà di assumere e licenziare personale, dirigere ed organizzare il lavoro nell'azienda, con dirette conseguenze dunque sulle opportunità di guadagno dell'operaio, sul grado di onerosità delle sue mansioni, sull'ambiente e sulla sicurezza del suo lavoro. E tuttavia questi aspetti dell'organizzazione industriale svedese non differiscono nella sostanza dalle forme di potere proprie delle fabbriche capitalistiche di altri paesi; il punto è che oltre trent'anni di socialdemocrazia non hanno funzionato a difesa del-

l'operaio svedese nel momento in cui l'introduzione di nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro hanno intensificato lo sfruttamento sino ai limiti della tollerabilità ed hanno ridotto il salario relativo.

A questo punto, per opera dei portuali di Goteborg e dei minatori della Lkab prima, ma successivamente anche per opera di altre categorie di lavoratori, si è incrinato il sistema della cultura sociale svedese: la centralizzazione sindacale prima indiscussa, l'accettazione dell'obbligo di preavviso prima di effettuare lo sciopero, la fiducia nella bontà della collaborazione istituzionalizzata con l'azienda e nel controllo dei socialdemocratici.



Domenico Zangrandi, *Oppressione*



osservatorio

CRITICA SOCIALE

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

SOMMARIO DEL N. 11-12 - 5-20 GIUGNO 1973

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

Alessandro Manzoni commemorato da FILIPPO TURATI.

L'OSSERVATORE: Il PSI e il nuovo Centro-Sinistra.

LEONE IRACI FEDELI: Il convegno economico del PSI. La priorità della piena occupazione.

TOMMASO SESSA: Inflazione e ripresa economica.

MICHELE GUERRIERI: Diagnosi e terapia dell'inflazione.

ANGIOLINO FORZONI: Il PSI precisa la sua « disponibilità ».

ANTONIO VALERI: Per una nuova strategia Socialista.

LUIGI ADRIANI: Il problema del potere.

GUIDO L. LUZZATTO: Un ritratto di Claudio Treves al museo di storia contemporanea di Milano.

DOMENICO GARELLI: Ancora a proposito del « valore-lavoro ».

PIERRE RIMBERT: Valore-lavoro prezzi e plusvalore.

GIANLUIGI FALABRINO: Crispi: progetto per una dittatura.

LUCIANO PELLICANI: La sinistra e il proletariato.

LUCIANO COVA: Alle radici dell'esclusione sociale.

GIROLAMO SANTUCCI: Il rapporto tra il potere e il diritto.

FERDINANDO VEGAS: Gli Stati Uniti e l'Europa.

JULIAN GORKIN: Il presidente del Messico e la Spagna.

VICTOR ALBA: Gli USA senza petrolio?

ANNA COLOMBO: La riforma scolastica d'Israele (I).

SERGIO MORETTI: La situazione dei « colorati » in Sudafrica.

RASSEGNA DELLA STAMPA ITALIANA

ALFREDO AZZARONI: Riprese e ricatti.

SEGNALAZIONI

AUGUSTO VALENTE: I diritti dell'uomo nell'URSS.

LECTOR: Il razzismo nel Sudafrica.

RASSEGNA DEI LIBRI

Augusto Cerri; R.B.; Francesco Mattioli; Raffaele Colapietra.

È in vendita nelle edicole e nelle librerie
il Quaderno n. 6 di
POLITICA ED ECONOMIA

INTERVENTI DI:

Franco Busetto, Armando Brugnara, Andrea Cestonaro, Enrico Marrucci, Carlo Ramella, Walter Vanni, Spartaco Marangoni, Matteo Fiori, Stefania Potenza, Antonio Papalia, Walter Galasso, Cesare Margotto, Carlo Maria Santoro, Umberto Conte, Rino Serri, Giuseppe Pupillo, Paolo Forcellini, Giuliano Varnier, Franco Berlanda, Roberto Scalabrin, Giovanni Nalesso, Enzo Schiavuta, Renato Donazzoni, Elena Fontanari, Danis Luciana Frigato, Fulvio Palopoli, Emilio Pegoraro, Franco Ruzzenenti, Danilo Stoppa.

Luciano Barca: *Discorso conclusivo.*

Le proposte del Pci per un nuovo tipo di sviluppo del Veneto.

DOMENICO CERAVOLO: *Le ragioni del convegno.*

GIAN GAETANO POLI: *Per uscire dalla crisi il Pci propone un nuovo tipo di sviluppo (relazione).*

COMUNICAZIONI

FRANCESCO BANDARIN: *Il porto di Venezia.*

BRUNA BIANCHI, ROBERTO SCALABRIN, ARIAS TIBERIO: *Note e appunti sull'agricoltura nel Veneto.*

FRANCO BUSETTO: *I problemi della politica della casa.*

MASSIMO CACCIARI: *Problemi e prospettive dello sviluppo industriale.*

MARINO FOLIN: *Territorio e sviluppo nel Veneto.*

PAOLO FORCELLINI: *Appunti sul credito e le piccole imprese.*

PAOLO FORCELLINI: *La distribuzione commerciale nel Veneto.*

GIANNI PELLICANI: *Note sul problema Venezia.*

ISABELLA PERETTI: *Note sulle scuole del Veneto.*

PAOLO PERULLI: *Rinnovare e qualificare le strutture dell'artigianato.*

ENZO SCHIAVUTA: *Ricerca scientifica e tecnologica e rinnovazione nel Veneto: problemi e proposte.*

ABBONATEVI: Annuo L. 5.000; Estero L. 10.000; Sostenitore L. 20.000; 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.

A tutti gli abbonati verrà offerta in omaggio una cartella con 8 disegni di autori vari. Versamenti sul c/c postale 1/43461 intestato a: S.G.R.A. - 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.

Camere 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. 3 di

POLITICA ED ECONOMIA

La rivista edita dal Centro studi di politica economica di Roma

EUGENIO PEGGIO: *La pesante eredità del governo di centro-destra.*

Dibattito tra Vittorino Colombo, Ferdinando Di Giulio, Luciano Lama, Ugo La Malfa, Giovanni Mosca: *I sindacati, la crisi economica e i problemi della ripresa.*

SERGIO SEGRE: *Il colpo di coda del neo-atlantismo.*

GIUSEPPINA COZZI: *La nuova situazione monetaria.*

GIANNI MINGHETTI: *Il Nixon round e i rapporti tra Cee e Usa.*

FRANCO TASSINARI: *Osservazioni sul censimento industriale.*

LUCIO DE CARLINI: *La Confindustria tra innovatori e conservatori.*

PIERO DELLA SETA: *Rendita e profitto oggi in Italia.*

FRANCO Busetto: *La difficile attuazione della nuova legge sulla casa.*

RAYMOND S. FRANKLIN e WILLIAM K. TABB: *La sfida degli economisti radicali Usa.*

PANORAMA

CANDIDO 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.*

GIANCARLO OLMEDA: *La conogiuntura internazionale.*

GIUSEPPINA COZZI: *L'integrazione europea.*

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

GIUSEPPE BOFFA: *Nei paesi socialisti.*

RENZO STEFANELLI: *Le riviste italiane.*

FRANCESCO PISTOLESE: *Le riviste inglesi e americane.*

LORIS GALLICO: *Le riviste francesi.*

DINO PELLICCIA: *Le riviste tedesche.*

ADRIANO GUERRA: *Le riviste sovietiche.*

NOTE E POLEMICHE

GIANFRANCO POLILLO: *Il convegno economico del Psi.*

NAPOLEONE COLAJANNI: *Il rapporto Ruffolo.*

PAOLO CIOFI: *Impresa pubblica e regione.*

GIANCARLO PINCIERA: *I socialisti e la ricerca scientifica.*

CINO SIGHIBOLDI: *Fame di energia.*

RECENSIONI E SEGNALAZIONI

DOCUMENTAZIONE

ABBONATEVI: Annuo L. 5.000; Estero L. 10.000; Sostenitore L. 20.000; 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.

A tutti gli abbonati verrà offerta in omaggio una cartella con 8 disegni di autori vari. 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.*

ATTIVITA

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. 3-4/1973

Teoria dell'impresa e sviluppo industriale.

Assunta l'impresa ad istituzione fonodamentale dell'organizzazione produttiva, la teoria socioeconomica non può ulteriormente ignorarla. Ma gli strumenti di analisi usati dagli economisti non riescono a descriverne la complessità, e meno ancora la dinamica. In questo fascicolo, curato da Giovanni Zanetti, lo « stato dell'arte » viene esaminato criticamente in un saggio dello stesso autore e in quelli di G. M. Gros-Pietro, P. Frigero e G. Donna; mentre aspetti particolari dell'economia interna vengono considerati da A. Andriano, G. Fraquelli, E. Lotti e F. Papadia.

La lettura degli scritti elencati — nell'ottica dei lettori de *L'Impresa* — è riassunta in una nota direttoriale sui fini e sui metodi della teoria microeconomica. La nota mette in guardia contro il pericolo di costruire pseudo-teorie non verificate dall'esperienza e, in ogni caso, incomprensibili agli operatori economici.

Completano il fascicolo osservazioni di E. Filippi su un caso di costume societario italiano (fusione FINGEST/SALSI), una nota di V. Balloni sulle motivazioni d'investimento nell'industria inglese e cronache di interesse manageriale.

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

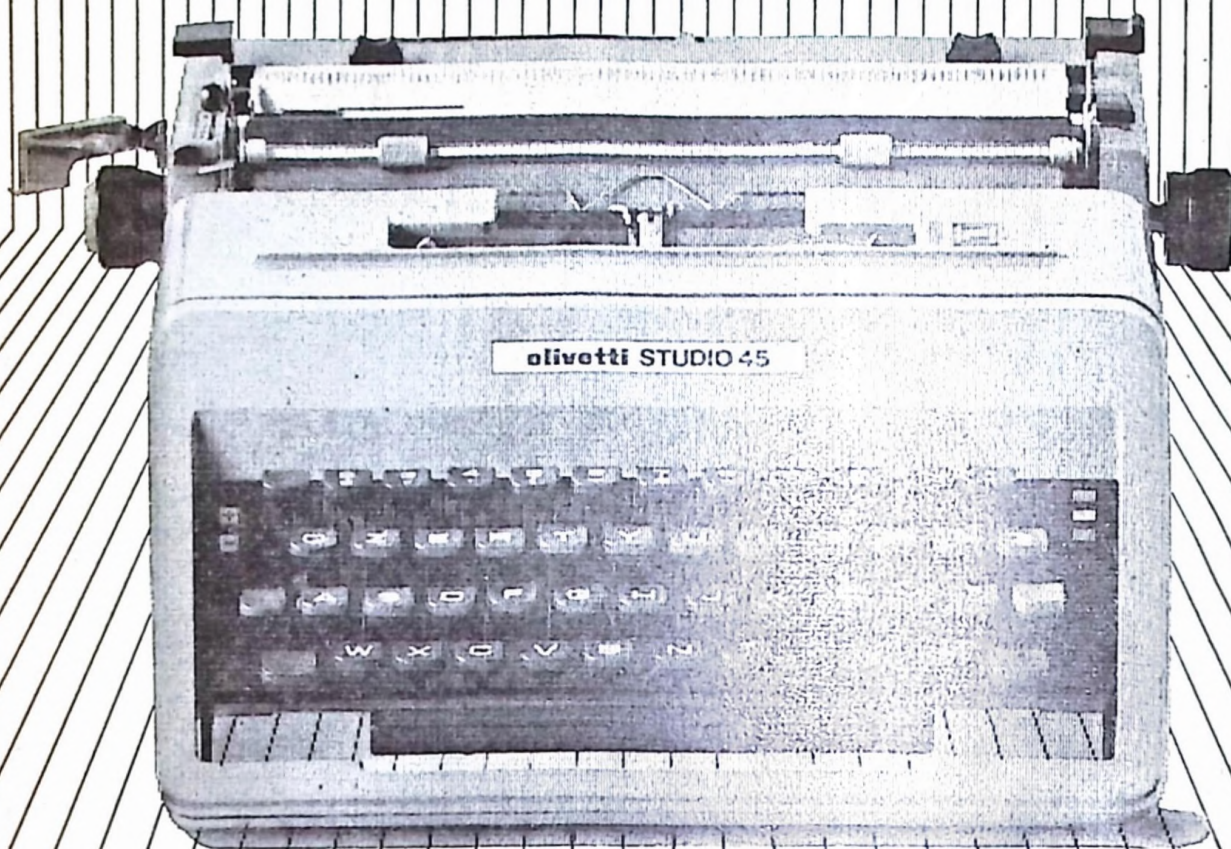
CASSA DI RISPARMIO DELLE PROVINCIE LOMBARDE

DAL 1823 A PRESIDIO
DELL'ECONOMIA DELLA REGIONE

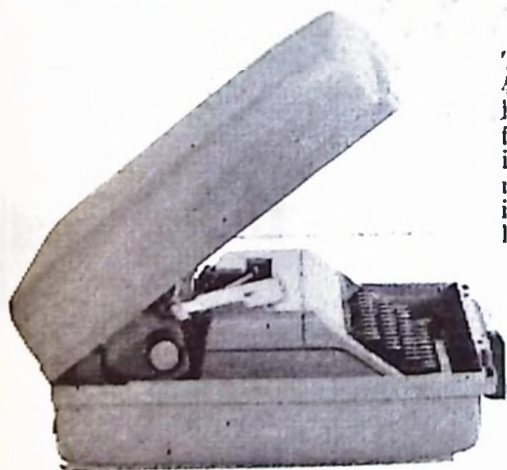
380 DIPENDENZE



**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;

deflettori trasparenti con fori tiralinee;

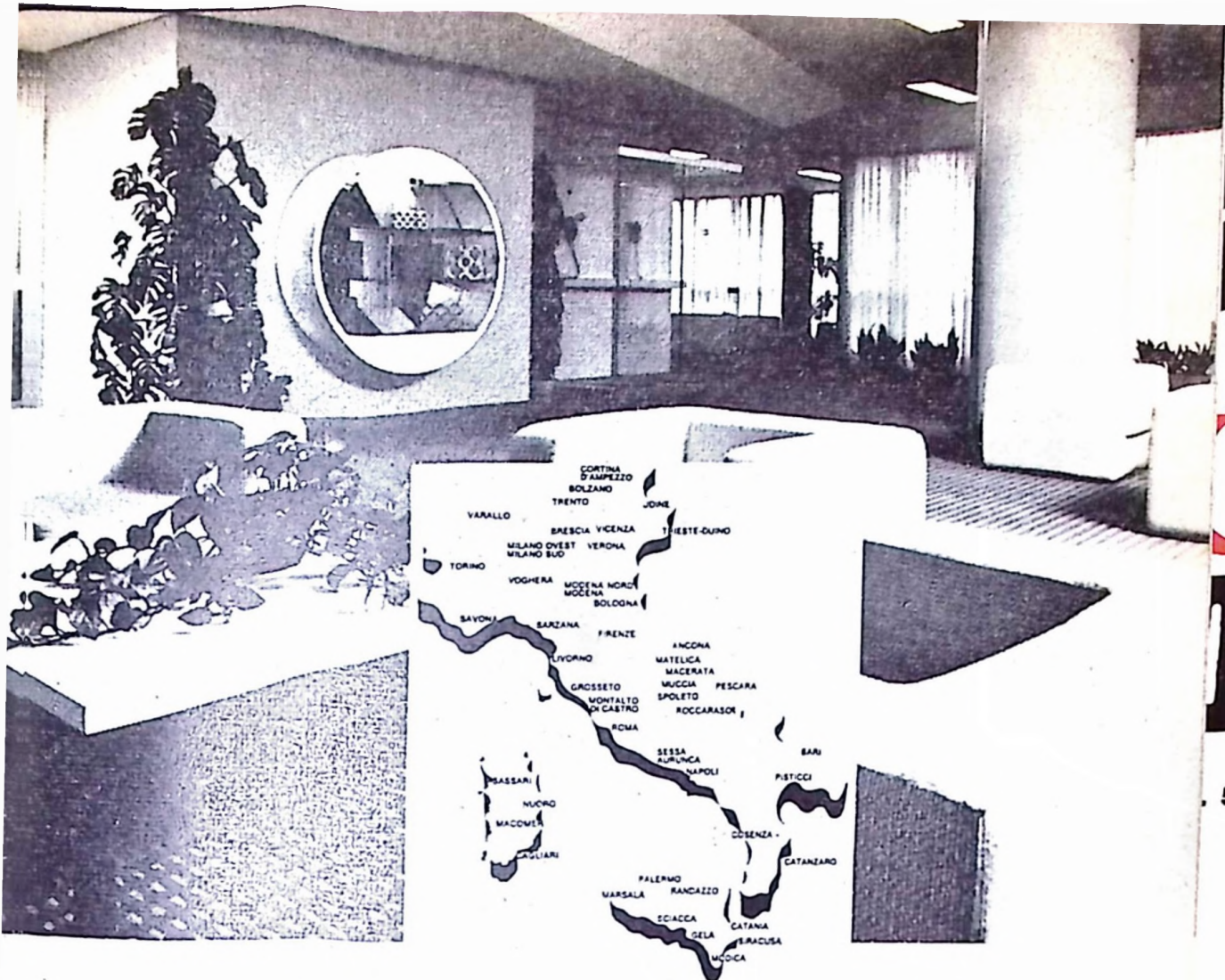
guidacarta scorrevole, leva di bloccaggio del carrello.

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

Dotata di elegante e pratica valigetta.

pesa poco più di una comune portatile (5,3 kg.).

olivetti



50 MOTELAGIP una catena di vantaggi su tutte le strade

In Italia ci sono 50 MOTELAGIP: 50 volte sei certo di trovare il comfort-sicurezza al giusto prezzo.
La qualità MOTELAGIP è una stanza che ti accoglie con ogni moderna comodità,
un modo di servirti che ti fa sentire più libero,
un ristorante che sa prepararti i piatti più genuini ed è anche
un ambiente adatto alle attività commerciali e d'incontro
e una stazione di servizio dove c'è sempre qualcuno a prendersi cura della tua auto



all'Agip c'è di più



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

AVVERTENZA

Stante la perdurante lacunosità del servizio postale, preghiamo i sigg. Abbonati di voler giustificare il ritardo o il mancato ricevimento dei fascicoli, dandocene cortese segnalazione, specie dopo aver ricevuto quelli successivi.

Provvederemo a rieffettuare le spedizioni con la massima sollecitudine possibile.

L'Editore

Elenco e prezzi del 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. Giappicchelli
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 Ipadre
Corso Federico II, 53
67100 L'Aquila

Libreria Antonio Carlucci
Piazza Vittoria, 4
72100 Brindisi

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

Libreria Cianflone
Corso Mazzini, 3/b
87100 Cosenza

Libreria Granillo & Arcidiaco
Corso Garibaldi, 435
89100 Reggio Calabria

Casa del Libro
Via Maestranza, 20-22
96100 Siracusa

Libreria Rinascita
Via delle Botteghe Oscure, 1/2
00186 Roma

Libreria Feltrinelli
Via del Babuino
00187 Roma

Libreria Internazionale Paesi Nuovi
Via Aurora, 33/35
0087 Roma

Libreria Feltrinelli
Via Cavour, 12
50129 Firenze

IMPORTANTE

GIORGIO CANNELLA

SALVATORE FAZIO

**CODICE DELLE LEGGI
SULLA PREVIDENZA SOCIALE**

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

**« UNA BIBLIOTECA COMPLETA AL SERVIZIO
DEL PREVIDENZIALISTA »**

I due tomi contengono:

- LIBRO I. - Le norme generali per l'autonomia della intera raccolta.
LIBRO II. - La tutela previdenziale per la generalità dei lavoratori subordinati.
LIBRO III. - La tutela previdenziale per particolari categorie di lavoratori subordinati.
LIBRO IV. - La tutela previdenziale per lavoratori autonomi.
LIBRO V. - Gli Enti di assistenza in favore di particolari categorie di lavoratori subordinati ed autonomi.
LIBRO VI. - Le disposizioni generali e particolari per gli Istituti di patronato e di assistenza sociale.
LIBRO VII. - I testi internazionali.

Di prossima pubblicazione un'appendice di aggiornamento al 31 gennaio 1973 dei primi due libri. Seguiranno due appendici di aggiornamento degli altri cinque libri.

Spett.le CEDAM

Via Jappelli, 5 - 35100 PADOVA

Prego spedire con sollecitudine

N. copie del

{ in contrassegno
con addebito dell'importo nel
mio c/c rateale

CODICE DELLE LEGGI SULLA PREVIDENZA SOCIALE
di pagg. C-4575 - L. 26.000

e per gli aggiornamenti gradirei:

☐ la segnalazione della data di pubblicazione e del prezzo

☐ la spedizione diretta in contrassegno

(Indicare la voce che interessa)

Nome e Cognome

Indirizzo

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA
FACOLTÀ DI ECONOMIA E COMMERCIO IN VERONA

COLLANA DI STUDI GIURIDICI

— 1 —

MARINO OFFEDDU

**LE CONVENZIONI
INTERNAZIONALI DEL LAVORO
E L'ORDINAMENTO GIURIDICO ITALIANO**

1973. Volume in 8°, di pp. 207

[Z-13449]

L. 4.000

INDICE. — *Premessa*. — I: Il diritto internazionale del lavoro. — II: L'organizzazione internazionale del lavoro. — III: L'attività normativa dell'O.I.L. — IV: I problemi inerenti all'applicazione interna, nell'ordinamento italiano, delle norme contenute in convenzioni ratificate. — V: Le convenzioni internazionali del lavoro nell'ordinamento giuridico-italiano. — *Osservazioni conclusive*. — *Indice degli Autori*.

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

PERIODICI CEDAM - PADOVA

Volume XLIV

Pubblicazione bimestrale

DIRITTO E PRATICA TRIBUTARIA

FONDATORE
ANTONIO UCKMAR

DIRETTORE
VICTOR UCKMAR
della Università di Genova

Abbonamento annuo: Italia ed Estero L. 20.000

La Rivista, le cui ultime annate raggiungono circa 2500 pagine, costituisce un'indispensabile strumento di lavoro per magistrati, professionisti, funzionari e dirigenti d'azienda perché, oltre a pubblicare articoli di dottrina, in ogni numero informa il lettore sullo stato del diritto vigente (Rassegna della legislazione), delle proposte di riforma (Rassegna parlamentare), dell'interpretazione ufficiale, degli scritti tributaristici e della giurisprudenza, sia attraverso le periodiche e complete rassegne di giurisprudenza della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale, sia attraverso la pubblicazione, in massima o per esteso, delle più importanti pronunce delle Corti di merito.

ABBONAMENTI NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI
Oppure rivolgersi direttamente a: CEDAM - Via Jappelli, 5 - 35100 Padova

PERIODICI CEDAM - PADOVA

Anno XXVIII (II Serie)

Pubblicazione trimestrale

RIVISTA DI DIRITTO PROCESSUALE

Fondata nel 1924 da

G. CHIOVENDA, F. CARNELUTTI E P. CALAMANDREI

diretta da

E. T. LIEBMAN

E. CAPACCIOLI - M. CAPPELLETTI - V. COLESANTI -
G. CONSO - V. DENTI - E. FAZZALARI - E. GARBAGNATI -
G. A. MICHELI - L. MONTESANO - G. D. PISAPIA -
G. TARZIA

Abbonamento annuo: Italia L. 8.000; Estero L. 10.000

La prestigiosa Rivista che si avvia al suo cinquantésimo anniversario, contiene: Articoli, Discussioni e varietà, Rassegna della legislazione, Recensioni e segnalazioni, note alle sentenze, Rassegne di giurisprudenza, Sentenze annotate, ecc.

ABBONAMENTI NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI
Oppure rivolgersi direttamente a: CEDAM - Via Jappelli, 5 - 35100 Padova

EDIZIONI CEDAM - PADOVA

MANUALI DI SCIENZE GIURIDICHE

SALVATORE SATTA

DIRITTO PROCESSUALE CIVILE

Ottava edizione. 1973. 8°, pp. XLVIII-716

[M-13844]

L. 6.500

INDICE. — *Parte prima: Le disposizioni generali.* — *Parte seconda: Il processo di cognizione.* — *Sezione prima: Il processo di cognizione in primo grado.* — *Sezione seconda: Le impugnazioni.* — *Parte terza: Il processo di esecuzione.* — *Sezione prima: Introduzione all'esecuzione forzata.* — *Sezione seconda: L'espropriazione forzata.* — *Sezione terza: L'esecuzione per consegna o per rilascio e di obblighi di fare e di non fare.* — *Sezione quarta: Le opposizioni.* — *Sezione quinta: Sospensione ed estinzione del processo.* — *Parte quarta: I procedimenti speciali.* — *Indice analitico.*

D'imminente pubblicazione, dello stesso Autore

— DIRITTO FALLIMENTARE

IN VENDITA NELLE MIGLIORI LIBRERIE E PRESSO I NOSTRI AGENTI

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 caso: problemi sociali e organizzativi*; P. M. Brandini, *Introduzione al postscriptum*; 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.

N. 3 - MAGGIO-GIUGNO 1973 - Articoli, Franco Ferrarotti, *L'ambiguità politica della contrattazione aziendale*; Luigi Di Vezza, *La scala mobile: intervenire, ma come?*; Dibattito, Ferdinando Chiaromonte, *L'organizzazione del lavoro: i problemi del movimento sindacale italiano* (III); Relazioni industriali, *Le relazioni contrattuali in Italia*; *Le relazioni contrattuali nella comunità europea*; Recensioni e schede; Osservatorio.