

C E S O S
Centro di Studi Sociali e Sindacali

LE RELAZIONI
SINDACALI
IN ITALIA

R A P P O R T O 1986-87

a cura di Guido Baglioni, Ettore Santi, Corrado Squarzon

Promosso dalla Cisl, il Cesos — Centro di studi sociali e sindacali — è un istituto di ricerca che coordina e promuove, in collaborazione con studiosi italiani e stranieri, studi teorici ed empirici sulle relazioni industriali, sui problemi sociali e politici dell'azione sindacale, sulla struttura ed il funzionamento delle organizzazioni rappresentative, sulle trasformazioni delle figure lavorative e le cause che le determinano, sulla storia del movimento operaio. Oltre alle iniziative di ricerca, il Centro promuove attività seminariali rivolte sia alla comunità degli studiosi che all'insieme della dirigenza sindacale e coordina una vasta produzione editoriale.

La presente opera è stata curata e predisposta con il patrocinio del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

© copyright 1988
edizioni lavoro roma
via boncompagni 19
copertina di piergiorgio maoloni

fotocomposizione Csr, roma

finito di stampare nell'aprile 1988
dalla tipolitografia Csr
via di pietralata 157 roma

Sommario

Presentazione	IX
Introduzione	
A piccoli passi verso il rinnovamento di <i>Ettore Santi</i>	XI
Osservatorio	
Problemi generali	
Andamento dell'economia di <i>Innocenzo Cipolletta</i>	3
Mercato del lavoro: evoluzione e struttura di <i>Emilio Reyneri</i>	12
Costo del lavoro, produttività e competitività di <i>Ferdinando Targetti</i> e <i>Maurizio Zenezini</i>	21
Retribuzioni e inquadramento: andamento e struttura di <i>Luigi Di Vezza</i>	29
Orario di lavoro: assetti e problemi di <i>Gabriele Olini</i>	45

Salute e ambiente di lavoro di <i>Francesco Benvenuti</i>	57
Conflittualità di <i>Lorenzo Bordogna</i>	64
Sicurezza sociale di <i>Ugo Ascoli</i>	72

Attività dello Stato e degli organi istituzionali

Politica e legislazione del lavoro di <i>Mario Napoli</i>	85
La politica industriale di <i>Nicola Bellini</i>	94
Politica fiscale e distribuzione del reddito di <i>Marina Ricciardelli</i>	98
Dibattito e iniziative istituzionali in tema di previdenza, assistenza e diritti sociali di <i>Maurizio Giordano</i>	106
Giurisprudenza del lavoro e attività di mediazione dei conflitti di <i>Bruno Veneziani</i>	114
Indirizzi e strumenti organizzativi nella produzione di servizi pubblici di <i>Domenico Lipari</i> e <i>Roberto Serpieri</i>	123
Partecipazione sindacale e attività delle sedi istituzionali di <i>Stefano Lipparini</i>	135

La contrattazione collettiva

Contrattazione interconfederale e intercategoriale di <i>Stefano Patriarca</i>	145
Contrattazione di categoria nell'industria di <i>Lauralba Bellardi</i>	149
Contrattazione di categoria nei servizi di <i>Roberto di Gioacchino</i>	167
Contrattazione di categoria nel pubblico impiego di <i>Carminé Russo</i>	176
Contrattazione di categoria in agricoltura di <i>Valerio Merlo</i>	183
Contrattazione nel settore artigiano di <i>Antonietta De Sanctis</i>	188
Contrattazione aziendale di <i>Rinaldo Milani</i>	198

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori

Sindacato e sistema politico di <i>Piero Craveri</i>	207
---	-----

Sindacato e politica economica e sociale di <i>Gino Faustini</i>	214
L'azione sindacale per l'occupazione di <i>Anna Picciolini e Olga Turrini</i>	218
L'attività patronale del sindacato di <i>Bruno Temporiti</i>	225
Sindacalizzazione e rappresentanza di <i>Ettore Santi</i>	230
I sindacati confederali: la Cgil di <i>Gabriele Cioncolini</i>	243
I sindacati confederali: la Cisl di <i>Maurizio Polverari</i>	252
I sindacati confederali: la Uil di <i>Gilberto De Santis e Romeo Scarpari</i>	260
I sindacati autonomi di <i>Renzo Stefanelli</i>	267
Le organizzazioni dei quadri e dei dirigenti di <i>Massimo Bianchi</i>	272
Sindacato e relazioni internazionali di <i>Claudio Sabattini</i>	280

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

Mondo imprenditoriale e sistema politico di <i>Orazio M. Petracca</i>	287
Le strategie d'impresa nell'ambito settoriale di <i>Annaflavia Bianchi e Giuseppina Gualtieri</i>	298
Imprenditori e sistema del credito di <i>Arturo Patarnello</i>	304
Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nell'industria di <i>Massimo Mascini</i>	313
Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nell'agricoltura di <i>Roberto Giordani</i>	321
Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nel terziario di <i>Raimondo Bosco</i>	328
Schede Assetto e struttura delle organizzazioni imprenditoriali	338

Analisi

La deregolamentazione del diritto del lavoro nella recente esperienza legislativa italiana di <i>Roberto Romei</i>	389
--	-----

I referendum sulle ipotesi di accordo dei contratti dell'industria di <i>Roberto Battisti e Aris Accornero</i>	399
La vertenza dei medici di <i>Gigi Bonfanti</i>	423
I temi dello sviluppo e dell'ambiente nella recente riflessione sindacale di <i>Gianni Moriani</i>	437
Ruolo imprenditoriale e scelte etiche di <i>Mario Reina</i>	447
 Cronologia (a cura di Carlo Sala)	 463
 Bibliografia (a cura di Rosana Barcellona)	 481
Nota metodologica	483
Volumi	485
Periodici	505
Elenco degli autori citati nella bibliografia	547
 Gli autori	 555

Presentazione

In ricordo di Ettore Santi

L'ispirazione iniziale e l'approccio teorico allo studio delle relazioni industriali, che ha portato a definire la struttura di questa opera va mantenuto per la ricchezza che l'impianto generale dell'opera viene in tal modo ad avere. Ciò che serve, invece, — ed è un intervento «sostanzioso» rispetto agli «arricchimenti» degli anni passati — è il completamento e affinamento della attuale struttura, rendendola esplicita in ogni sua parte.

In pratica, nella suddivisione dell'opera in questioni di contesto e generali (*Problemi generali*), l'attività negoziale, gli attori (sindacati e organizzazioni imprenditoriali) mancava una specifica sezione, che completasse il panorama degli *attori*, dedicata all'attore pubblico-istituzionale.

Già altre volte, negli anni passati, questa esigenza era stata presa in considerazione ma poi lasciata cadere perché non si trattava di per sé di una mera operazione aggiuntiva, ma di un completamento che portava, per forza di cose, ad una revisione delle voci — o del loro «taglio» — comprese nelle altre sezioni.

Tenendo in considerazione queste esigenze, la struttura del Rapporto 1986-87 è stata riformulata secondo l'articolazione esposta nelle pagine seguenti.

Gli elementi di novità rispetto agli anni passati riguardano soprattutto l'introduzione nell'*Osservatorio* della sezione *Attività dello stato e degli organi istituzionali*.

Questa modifica ha di conseguenza portato alla revisione delle altre sezioni, in particolare quella dedicata ai *Problemi generali*, che è in parte mutata e completata con due nuovi voci: *Andamento dell'economia* e *Salute e ambiente di lavoro*.

Le altre sezioni rimangono per lo più strutturate come negli altri anni pur perseguendo, come già in passato, un'opera di affinamento interna alle voci previste.

Nella parte *Analisi*, dedicata all'approfondimento di avvenimenti e tendenze

emblematiche incorse nell'anno di riferimento è prevista la trattazione dei seguenti temi:

- La deregolamentazione del diritto del lavoro nella recente esperienza legislativa italiana
 - I referendum sulle ipotesi di accordo dei ccnl dell'industria
 - La vertenza dei medici
 - I temi dello sviluppo e dell'ambiente nella recente riflessione sindacale
 - Ruolo imprenditoriale e scelte etiche: ricostruzione di un dibattito.
- Il *Rapporto* 86-87 è completato, come negli anni precedenti, dalla *Cronologia*, degli avvenimenti più significativi nel campo delle relazioni sindacali, e da una *Bibliografia* essenziale inerente le tematiche fatte oggetto di attenzione nell'opera.

Mentre questo Rapporto si trovava nelle ultime fasi della sua pubblicazione è mancato, del tutto improvvisamente, Ettore Santi.

L'apporto di Santi a questa iniziativa è noto ai suoi lettori.

Esso va ben al di là delle *Introduzioni* che, ogni anno, stendeva e che permettevano di avere un lucido ed acuto quadro interpretativo delle vicende sindacali contenute in ogni volume.

Quest'anno l'*Introduzione* appare incompleta, ma abbiamo ritenuto opportuno mantenerla come l'ha lasciata l'autore.

Santi lascia un vuoto per tale iniziativa e, ugualmente, nella cultura dell'esperienza sindacale e delle relazioni industriali.

Egli, dopo aver dato egregi contributi di storia sindacale ed essere stato un fine analista della evoluzione organizzativa delle rappresentanze dei lavoratori, aveva, negli ultimi anni, esaminato ed approfondito la conoscenza della vicenda sindacale italiana, con interessanti ricerche empiriche, predisponendo una sistematica rilevazione dell'azione contrattuale e l'esame della composizione e della dinamica della sindacalizzazione.

La scomparsa di Ettore Santi ci priva di un amico e, insieme, di un uomo di non comune sensibilità culturale, sociale ed etica.

Roma, aprile 1988

Introduzione.

A piccoli passi verso il rinnovamento

di Ettore Santi

Premessa

1. Per quanto sia sempre azzardato cercare di individuare un tratto prevalente nelle vicende di un periodo, si può affermare che il 1986/87 — oggetto specifico di questo *Rapporto* — si presenta nell'ambito della storia recente delle relazioni sindacali in Italia come una fase caratterizzata essenzialmente da dinamiche di relativa stabilizzazione, dopo anni di profonde e rapide trasformazioni a tutti i livelli.

A ben vedere, d'altra parte, questo stesso giudizio potrebbe essere esteso anche a molti altri ambiti della vita economica e sociale del paese, dove finita la cosiddetta fase dell'emergenza, si sono attenuate le spinte più unilaterali al cambiamento e fra gli attori è parsa via via prevalere — come hanno notato molti osservatori — l'esplicita ricerca di nuovi equilibri, attraverso la realizzazione di assetti materiali e di rapporti in grado di ottimizzare gli effetti delle trasformazioni fin lì intervenute, nella piena consapevolezza di operare in un contesto ancora in forte mutamento e scarsamente prevedibile nelle sue determinazioni finali.

Naturalmente, il prevalere di un clima favorevole alla stabilizzazione non ha di per sé comportato il completo venir meno di tensioni conflittuali nei diversi ambiti di governo delle relazioni sindacali, ma ne ha certamente ridotto le occasioni rispetto agli anni precedenti e, soprattutto, ne ha influenzato profondamente la fisionomia e la dislocazione.

Così, pur essendo prevalse nei diversi contesti negoziali, al centro come in periferia, dinamiche contrassegnate da spirito collaborativo e da convergenze operative attorno alle questioni attinenti ad un «nuovo ordine» nei rapporti fra le parti — sulla base, certo, di motivazioni spesso molto diverse, quali l'opportunità di consolidare le posizioni di vantaggio acquisite o, al contrario, la necessità di ridefinire in concreto ruoli contrattuali e spazi di identità

a seconda degli attori — si sono, d'altra parte, manifestate profonde ed inedite tensioni proprio nell'ambito di quei settori del mondo del lavoro (pubblico impiego e terziario privato) meno toccati dalle recenti trasformazioni produttive e socio-culturali. Tensioni che hanno finito in molte situazioni — come si dirà meglio in seguito — per tradursi in veri e propri conflitti, sulla base di una logica che è apparsa ai più come potenzialmente delegittimante i tradizionali sistemi di rappresentanza sindacale nelle rispettive aree.

2. Come è ben testimoniato nei contributi presentati in questo volume, nel corso del 1986/87 il baricentro delle relazioni sindacali si è ulteriormente spostato dall'arena politica a quella propriamente contrattuale, confermando così una tendenza già ampiamente sottolineata nel precedente *Rapporto*. Le ragioni di tale spostamento, che peraltro è avvenuto soprattutto nei fatti — se si eccettua l'enfasi in favore di un rilancio del confronto negoziale nei luoghi di lavoro, infatti, non c'è traccia di formali cambiamenti di strategia da parte degli attori collettivi relativamente al ruolo delle relazioni sindacali in materia di governo dello sviluppo — sono anzitutto da ricercare nelle ormai migliorate condizioni socio-economiche del paese e nella conseguente diffusa percezione di un cambiamento di priorità nei temi del confronto fra parti sociali e sistema politico e, ciò che più conta, di una minor urgenza di regolazione concertata a livello centrale, a supporto ed integrazione dell'iniziativa politico-amministrativa svolta dagli organi istituzionali.

La minor vitalità del negoziato politico è certo stata favorita anche dal ripresentarsi di una situazione di relativa instabilità negli assetti di governo in conseguenza delle forti tensioni che si sono manifestate in questa fase fra i partiti della maggioranza, tensioni che come è noto hanno portato nel giugno del 1987 ad una conclusione ancora una volta anticipata della legislatura. Ma non va, d'altra parte, passato sotto silenzio il fatto che, contestualmente, nel movimento sindacale come nelle organizzazioni imprenditoriali, il dibattito sulle linee d'azione si è orientato, salvo poche eccezioni, verso un orizzonte culturale tutto teso a valorizzare la politica dei piccoli passi come risposta più adeguata ai complessi problemi del «dopo-emergenza» ed alla gestione della pesante eredità nei rapporti fra (e dentro) le organizzazioni lasciata dalla precedente fase. E questo ha finito per tradursi, quantomeno a livello di sensibilità collettiva, in una discreta presa di distanza da tutto quanto poteva in qualche modo evocare una continuità del «primato della politica» nelle relazioni sindacali, contribuendo financo ad oscurare alcuni importanti risultati che pur sono stati raggiunti attraverso il negoziato centrale anche in questa fase.

In conseguenza di quello che è stato il tratto caratterizzante di questa (come di ogni altra) politica dei piccoli passi, cioè il puntare prevalentemente su obiettivi circoscritti e largamente «negoziabili», le vicende del 1986-87 hanno inoltre segnato un netto recupero di visibilità e di concretezza nei rapporti fra attori sindacali e rappresentati in quasi tutti i contesti. A ben vedere,

questa scelta non è stata, però, condizione di per sé sufficiente per ristrutturare lo spazio della rappresentanza sindacale in modo da riassorbire le spinte provenienti dal consolidarsi delle nuove identità collettive a base professionale, né ha fin qui creato adeguati presupposti in ambito sindacale per nuove convergenze politico-organizzative fra le confederazioni in grado di dare maggior consistenza alla pratica dell'unità d'azione. Essa, piuttosto, *ha finito* per favorire, specie a livello periferico, comportamenti ed esiti negoziali sensibilmente differenziati, in una prospettiva spesso vicina al *hit-or-miss* della tradizione sindacale americana, una tradizione come è noto dove è la coscienza del proprio potere di mercato (alto o basso che sia) più che l'individuazione di precisi obiettivi strategici ad orientare in concreto l'iniziativa contrattuale dei soggetti.

Se nel complesso, dunque, di rinnovamento delle forme e dei contenuti delle relazioni sindacali si può considerare ormai a tutti i livelli una vicenda in pieno svolgimento, sui tempi e soprattutto sulla direzione di tale processo, nel medio periodo rimangono ancora — come ben emerge anche dal materiale presentato in questo *Rapporto* — consistenti interrogativi.

D'altra parte, ancora molto in questa fase è sembrato dipendere dalle circostanze esterne, certo di gran lunga più favorevoli rispetto al recente passato (basti pensare, sul terreno economico, alla caduta del prezzo del petrolio ed alla svalutazione del dollaro), piuttosto che dalle esplicite volontà progettuali dei singoli attori collettivi; e non è azzardato affermare che se questo dovesse confermarsi come un tratto peculiare nel nuovo corso delle relazioni sindacali, il ritorno nel breve ad una situazione di relativa instabilità sarebbe un esito più che probabile.

Le relazioni sindacali nello spazio politico-istituzionale

1. A conferma di quanto ipotizzato nell'introduzione al precedente *Rapporto*, le vicende della primavera 1986 hanno segnato, oltre alla conclusione di uno specifico contenzioso fra le parti sociali — quello sulla scala mobile — che durava ormai da anni, anche la fine di una fase in cui la «politicità» delle relazioni sindacali era stata prevalentemente declinata nella prospettiva di una partecipazione congiunta alla regolazione delle variabili macro-economiche attraverso intese periodiche con l'attore istituzionale.

In questo contesto, l'accordo dell'8 maggio fra Confindustria e confederazioni sindacali, sia per la peculiare natura dei contenuti (sostanzialmente integrativi rispetto a materie già regolate per via legislativa), che per il suo carattere strettamente bilaterale (erano anni che il governo non veniva chiamato in causa né in funzione di mediatore né quale portatore di specifici impegni rispetto alle parti) è stato visto dagli stessi protagonisti come il primo passo di una nuova stagione di rapporti interconfederali giocati all'insegna di una ritrovata autonomia dell'iniziativa privato-collettiva rispetto a quella politico-istituzionale.

Le vicende dei mesi successivi sono sembrate però ridimensionare la portata di questa svolta vuoi per l'assenza di ulteriori risultati proprio sul piano della contrattazione interconfederale, vuoi perché l'abbandono della «triangolarità» si è tradotto principalmente in una segmentazione dei momenti e degli ambiti di confronto fra rappresentanze collettive e governo piuttosto che alimentare la ricerca di nuove modalità di presenza delle parti sociali nell'arena politica.

Riguardo al primo aspetto, va sottolineato come l'ipotesi di definire una comune piattaforma su alcune tematiche fondamentali per il controllo dello sviluppo economico e sociale del paese, condivisa a parole da ampi settori imprenditoriali e dalle organizzazioni sindacali, non sia, in realtà, mai riuscita a decollare nel corso dell'intero periodo. Già nell'autunno del 1986, infatti, allorché le divisioni di orientamento sulla questione fiscale risultavano ulteriormente accentuate dai contrapposti giudizi sui primi provvedimenti governativi in materia, è apparso evidente a tutti che le *chances* di consolidare il clima di collaborazione appena avviato in ambito sindacale erano principalmente affidate alla ricerca di convergenze sul terreno del rinnovo dei contratti di lavoro piuttosto che su quello della politica economica. E, pertanto, specie all'interno delle organizzazioni degli imprenditori, dove massima era la spinta ad utilizzare a pieno le opportunità offerte dal prolungarsi della favorevole congiuntura economica, si è scelta con decisione la prima strada. A fronte di questa evoluzione, il permanere di una esplicita dimensione di «politicità» nelle relazioni sindacali è stato quindi garantito quasi unicamente dai rapporti diretti fra i singoli attori sociali ed i diversi terminali del sistema politico-istituzionale. Ma anche questi rapporti hanno avuto un andamento abbastanza articolato e discontinuo nel tempo in relazione, soprattutto, alle concrete disponibilità del governo ed alla situazione di crescente conflittualità fra i partiti della maggioranza.

Come è bene sottolineato nel *Rapporto*, le richieste imprenditoriali per una maggior «liberalizzazione» dell'economia — e tutto ciò che ne conseguiva in termini di revisione del rapporto fra privato e pubblico in ambiti anche molto diversi da quelli strettamente produttivi — hanno incontrato col passare dei mesi una crescente opposizione in sede politica. Mentre maggior successo ha avuto l'iniziativa del sindacato, che è riuscito con l'accordo del novembre del 1986 a correggere almeno in parte alcuni orientamenti fortemente restrittivi precedentemente adottati da Governo e Parlamento in tema di spesa sociale, aprendo altresì la strada al rinnovo in tempi rapidi dei contratti di lavoro nel pubblico impiego.

Con la crisi apertasi nella primavera successiva — crisi tutta «interna» alle forze di maggioranza, scaturita da problemi di leadership non meno che da specifici dissensi di strategia — anche i vari terreni di confronto fra governo e parti sociali hanno finito per perdere rapidamente di rilevanza e, almeno fino alle elezioni del giugno 1987, il dibattito politico è stato riassorbito pressoché completamente all'interno della dialettica fra i partiti.

A proposito di questa singolare evoluzione alcuni osservatori, anche nell'ambito di questo *Rapporto*, hanno sostenuto la tesi di una crescente marginalità delle relazioni sindacali nei riguardi del sistema politico. Allo stato dei fatti il giudizio appare certo eccessivo. Ma è ben vero che la dimensione pubblico-collettiva delle iniziative connesse ad una prospettiva di crescita economica e democratica del paese è parsa confinata in questi mesi, forse come non mai nel recente passato, tutta dentro l'orizzonte istituzionale. Ed il fatto che le risposte provenienti da tale ambito siano state finora ampiamente inadeguate rispetto ai concreti problemi sul tappeto, nulla toglie al carattere di sfida che lo stabilizzarsi di una tale situazione comporterebbe per la strategia e l'identità rappresentativa degli attori sindacali.

2. La conclusione della vicenda relativa alla riforma della scala mobile ha permesso nei fatti di rimuovere, dopo anni, la questione del costo del lavoro quale oggetto dominante — e a tratti totalizzante — del confronto centrale fra imprenditori e organizzazioni sindacali ma, nel contempo, ha favorito anche uno spostamento del negoziato fra parti sociali e governo verso altri baricentri tematici.

La problematica occupazionale, anzitutto, ha attirato a più riprese l'attenzione dei diversi attori, i quali hanno mostrato in questa fase un impegno largamente convergente in ordine alla definizione di provvedimenti capaci di adeguare i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, in funzione di una maggior flessibilità del rapporto di impiego ed in un'ottica di progressivo affrancamento dalle politiche di sostegno dell'occupazione di natura prevalentemente assistenziale.

Così, dopo che con l'accordo del maggio 1986 era stata introdotta per via contrattuale una sostanziale liberalizzazione del contratto di formazione lavoro, attraverso un nuovo provvedimento, questa volta varato in sede legislativa nel febbraio del 1987, si è proceduto alla ridefinizione normativa del contratto a termine e dell'apprendistato. Inoltre — ed il fatto è certo molto significativo anche alla luce della pluriennale contrapposizione di orientamenti delle parti sociali in materia — è stata introdotta la chiamata nominativa come tendenziale nuovo principio informatore del sistema di collocamento.

Come è sottolineato nell'apposito saggio presentato nel *Rapporto*, il tratto più rilevante di questo insieme di provvedimenti dedicati a una diversa organizzazione mercato del lavoro è costituito dal fatto che, pur muovendosi in una evidente prospettiva di delegificazione, esso non hanno inteso realizzare una effettiva deregolamentazione della materia. Tramite tecniche di decentramento, quali ad esempio il rinvio alla contrattazione collettiva (anche in funzione peggiorativa rispetto alle disposizioni di legge), la nuova normativa ha piuttosto aperto la via ad un progressivo trasferimento di competenze alle stesse rappresentanze organizzate, accrescendone in tal modo gli spazi reali di intervento.

Il tema dell'occupazione ha, inoltre, visto le parti sociali — ed in particolare

il sindacato — direttamente impegnate sul terreno politico-istituzionale in relazione soprattutto ad altri due ordini di vicende: l'iter applicativo dei numerosi provvedimenti legislativi varati nei primi mesi del 1986 e finalizzati ad accrescere l'occupazione giovanile (Legge De Vito, Piano De Michelis, provvedimento sui «giacimenti culturali», per citare solo i più importanti) e la predisposizione della legge finanziaria per il 1987. Su entrambi i versanti i risultati alla fine del periodo si sono dimostrati però decisamente modesti e, comunque, del tutto inadeguati anche solo ad impedire una ulteriore crescita della disoccupazione, che non a caso ha finito così per concentrarsi principalmente proprio nelle regioni del Mezzogiorno, dove erano destinati la maggior parte degli interventi straordinari concordati in ambito istituzionale. Il negoziato centrale condotto dalle organizzazioni sindacali in merito alla legge finanziaria — vero e proprio *Maelström politico*, che negli ultimi anni ha risucchiato in misura crescente le ambizioni delle forze sociali di incidere sugli orientamenti della politica economica — ha, invece, portato ad importanti risultati su altri terreni. Come si è già accennato, nel novembre del 1986 sono stati infatti rivalutati i limiti di reddito per la corresponsione degli assegni familiari (fissati solo alcuni mesi prima) ed, inoltre, sono stati eliminati parte dei ticket che gravavano sulle prestazioni sanitarie. Va anche detto che questi provvedimenti, certo molto popolari dato il loro evidente carattere di equità, hanno di fatto segnato una consistente inversione di tendenza rispetto a precedenti orientamenti restrittivi adottati dal governo in tema di spesa sociale, con i quali si era tentato — e con qualche successo a giudicare dal risultato contabile del 1986 — di contenerne l'eccessiva dinamica espansiva. Infine, piccoli passi anche su pressione delle parti sociali sono stati fatti in merito a due temi di grande rilevanza: la riforma pensionistica e la revisione della normativa fiscale. Sul primo terreno solo lo scioglimento anticipato delle camere ha, in pratica, impedito che la proposta di legge unificata andasse finalmente in discussione per l'approvazione definitiva; mentre in campo fiscale, dopo l'entrata in vigore nel marzo 1986 della revisione delle aliquote Irpef, il governo ha predisposto con l'inizio del nuovo anno una proposta di legge volta a dare nel breve periodo un assetto davvero definitivo all'intera materia.

All'indomani della prova elettorale, però, per queste come per altre questioni si è dovuta registrare una ennesima battuta d'arresto.

3. Il relativo isolamento del sistema di relazioni sindacali dalle dinamiche interne all'arena politica si è materializzato attraverso comportamenti piuttosto differenziati da parte dei singoli attori, in ragione delle circostanze e dei tradizionali riferimenti partitici.

Le organizzazioni imprenditoriali, ed in particolare la Confindustria, hanno, ad esempio, mostrato col passare dei mesi un atteggiamento di crescente critica, quando non di esplicito dissenso, rispetto all'operato dell'Esecutivo in molti campi. Ma a crisi avviata — se si eccettua l'esplicita ed originale richie-

sta di un rapido ricorso alle urne — si sono fatte compatte portavoci di un ritorno ai precedenti equilibri di governo, evitando non solo di entrare nel merito della polemica fra i due maggiori partiti di maggioranza, ma anche di sottoporre specifiche questioni di contenuto sul tavolo del confronto politico. Ancor più sfumato è apparso il ruolo del movimento sindacale, all'interno del quale la volontà di non compromettere la ritrovata unità d'azione fra le tre confederazioni e la convinzione di poter recuperare rappresentatività puntando anzitutto sull'iniziativa contrattuale hanno suggerito, specie in presenza di un diverso giudizio sull'interruzione della legislatura, comportamenti quanto mai prudenti e mirati ad isolare le valenze propriamente partitiche del conflitto che andava via via maturando dentro il governo. Va anche detto, però, che quando la maggior forza di opposizione ha cercato di utilizzare in chiave velatamente elettorale un tema particolarmente delicato e controverso come quello delle richieste salariali — in riferimento, come si dirà meglio in seguito, alle vicende della scuola — le confederazioni, pur con inevitabili sfumature, hanno tutte reagito in maniera decisa contro il merito e le modalità dell'intromissione comunista nello specifico sindacale, rivelando con ciò una comune consapevolezza dell'importanza che tale questione finiva per assumere nella nuova fase in rapporto alla credibilità di ciascuna organizzazione.

Se i vantaggi della relativa rinuncia delle parti sociali a giocare un ruolo più attivo nell'arena politica, specie in occasione della crisi di governo, si sono sostanzialmente tradotti nel consolidamento, al centro come in periferia, di quel clima di sostanziale «pace sociale» che ha fatto da sfondo in questo periodo a quella che abbiamo chiamato la politica dei piccoli passi, altrettanto evidenti, però, sono apparsi i limiti ed i costi di tale scelta. Le difficoltà di entrare pienamente nel merito della vicenda referendaria, vicenda che toccava peraltro temi non certo marginali per la stessa «cultura» sindacale (si pensi al rapporto energia-sviluppo-ambiente), come pure la retrosia nel partecipare con una propria autonoma posizione al dibattito sulla riforma istituzionale, sono solo alcuni casi emblematici di una vicenda che ha visto ripetutamente imprenditori e sindacati in una condizione di parziale estraneità rispetto alle dinamiche che andavano maturando non tanto (o non solo) dentro i confini del sistema politico-istituzionale, quanto piuttosto nei settori più vivi della società civile. Ed il rischio che tale estraneità, prefigurando una riduzione dello «spazio» sindacale entro un orizzonte prevalentemente economicista, agisca alla lunga come un ulteriore elemento di indebolimento della capacità rappresentativa degli attori collettivi, non sembra certo una ipotesi trascurabile.

Alcuni cenni meritano, infine, i comportamenti del governo e, in genere, delle sedi istituzionali in ordine alle questioni poste dalla mediazione del conflitto.

Su questo terreno, le vicende del 1986-87 hanno, infatti, testimoniato alcune interessanti correzioni di tendenza rispetto agli anni precedenti.

Da un lato, la funzione compositiva è tornata ad essere gestita in termini abbastanza centralizzati dal governo, attraverso l'iniziativa dei singoli dicasteri ma anche in forme collegiali (ne è un significativo esempio la lunga vertenza dei medici); dall'altro lato, in occasione di importanti episodi conflittuali (come quelli relativi alla vicenda Fiat-Alfa Romeo o alla ristrutturazione del porto di Genova) la mediazione pubblica si è caratterizzata per un iter certamente atipico, che nelle diverse fasi ha finito per coinvolgere una pluralità di soggetti.

Pur essendo proseguita la tendenza a trasformare il contesto dell'intervento pubblico da compositivo in concertativo, le migliorate condizioni economiche hanno in verità richiesto minori disponibilità da parte dell'attore istituzionale e, nel contempo, hanno favorito una più agevole acquisizione del consenso fra le parti sulle soluzioni da adottare.

La necessità di sopperire alla mancanza di strumenti conoscitivi idonei all'attività compositiva hanno, comunque, spinto il governo ad utilizzare ancora lo strumento delle «commissioni» (ultima in ordine di tempo quella sul «sistema retributivo e contrattuale», costituita nel giugno 1987 e presieduta da Carniti) e, in un'ottica certo più ampia, hanno convinto il parlamento a varare finalmente nel dicembre 1986, la riforma del Consiglio nazionale dell'Economia e del lavoro.

La contrattazione al centro ed in periferia

1. Come era già capitato in occasione della precedente tornata di rinnovi, ancora una volta la stagione contrattuale si è aperta solo dopo un importante accordo interconfederale — che ha ristabilito, con la soluzione di specifiche questioni, un quadro di riferimento negoziale ed un clima di affidabilità fra le parti — ed ha comportato quasi ovunque ritardi di oltre un anno rispetto alle scadenze previste.

Le trattative, che hanno interessato quasi tutti i settori dell'area pubblica e privata, sono state avviate nell'estate del 1986 e si sono concluse in genere nel primo quadrimestre dell'anno successivo, con accordi sensibilmente innovativi rispetto a molti aspetti delle precedenti normative.

A determinare un bilancio nel complesso largamente positivo ha, comunque, contribuito in maniera decisiva il basso livello di conflittualità che, salvo rare eccezioni, ha accompagnato le varie fasi del confronto negoziale nei vari contesti, costituendo la più significativa testimonianza di quella volontà di «normalizzazione» nei rapporti fra le parti a cui si è più volte accennato.

L'andamento della stagione dei rinnovi contrattuali è stato, inoltre, caratterizzato dall'affermarsi di alcuni importanti elementi di novità nei ruoli e nei livelli del sistema di relazioni sindacali.

Anzitutto, si è manifestato un intenso intreccio fra azione categoriale e iniziativa confederale. Tale intreccio, a differenza che in passato, non ha opera-

to principalmente in direzione di un restringimento dei margini di manovra delle rappresentanze categoriali rispetto ad alcune materie del negoziato (*in primis*, quella salariale), al contrario, ha spesso contribuito ad elevare il profilo della trattativa, garantendo più ampie condizioni di consenso alle intese fra le parti.

Un esempio significativo a questo proposito è stato il positivo ruolo giocato nella vicenda contrattuale dell'industria dell'accordo relativo all'ampliamento del protocollo Iri, concluso nell'estate del 1986, e dalla stipula a distanza di poche settimane di un analoga intesa per le aziende del gruppo Efim. Ma anche quanto è accaduto in settori quali il pubblico impiego, i trasporti e l'artigianato, sta a testimoniare che l'iniziativa confederale si è dimostrata a più riprese decisiva per il positivo andamento delle vertenze.

Il secondo elemento di rilievo emerso nel corso della stagione contrattuale ha riguardato il diffondersi di una nuova ripartizione degli ambiti normativi, dove al contratto nazionale di lavoro è affidata la regolazione di un numero sempre minore di tematiche, in concomitanza con la valorizzazione di nuovi livelli di decentramento delle relazioni sindacali. Il fenomeno, che va considerato come una prima risposta all'ormai annoso dibattito sulla riforma della struttura contrattuale, si era già manifestato in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, ma questa volta ha finito per interessare un po' tutte le categorie, anche se con esiti abbastanza diversificati.

Nei contratti dell'industria, ad esempio, è stato fatto un discreto lavoro di chiarimento attorno alle competenze della contrattazione aziendale, cercando di concretizzare, attraverso l'individuazione di procedure e materie specifiche, il principio della cosiddetta non ripetibilità dei contenuti negoziali. In analoga direzione si è mosso il contratto di lavoro dei bancari, ma con risultati decisamente più modesti a causa essenzialmente dell'opposizione imprenditoriale. Mentre nel settore agricolo, nel commercio e nell'artigianato si è puntato in prevalenza sulla valorizzazione del livello territoriale, al quale sono state demandate — quasi sempre per la prima volta — importanti funzioni contrattuali.

Questo tipo di cambiamenti, pur non riconducibili immediatamente ad un unico disegno strategico, hanno espresso in buona misura la comune volontà delle rappresentanze collettive di ridurre l'elevato grado di garantismo del contratto nazionale di lavoro, in favore di normative più articolate e, soprattutto più «flessibili» rispetto ai mutevoli sistemi di convenienze delle parti nei singoli contesti socio-produttivi.

Un'ultima considerazione di ordine generale va, infine, riservata al particolare impatto che la stagione contrattuale ha avuto sulle relazioni sindacali nell'area del pubblico impiego.

Pur muovendosi in parallelo con le impostazioni rivendicative adottate nel settore privato, i negoziati contrattuali in alcuni comparti della Pubblica amministrazione sono stati caratterizzati da vicende assai più tormentate. Difatti, nel caso della scuola come in quello della sanità — realtà caratterizzate,

peraltro, da problemi certo molto differenti — i contratti appena stipulati sono stati fortemente contestati da ampi settori di lavoratori. E questo fatto, accanto ad una ripresa della conflittualità, ha portato in entrambe le situazioni ad un prolungamento della fase negoziale — quasi sempre in forme anormali e senza un vero e proprio «tavolo» formale — ed all'introduzione, in sede conclusiva, di sensibili aggiustamenti sul terreno delle normative.

Tutti gli osservatori hanno giustamente rilevato in queste vicende un forte deficit di rappresentatività degli attori sindacali (di quelli confederali come di quelli cosiddetti autonomi), ma scarsa attenzione è stata dedicata al fatto, certo non meno rilevante, che le maggiori difficoltà si sono manifestate in concomitanza con l'aprirsi dei primi reali spazi di contrattazione in settori in cui il rapporto di lavoro era fino a pochi anni fa regolato unicamente per via amministrativa, sulla base al più di *guidelines* definite periodicamente attraverso un negoziato centrale dai forti connotati politici.

Tutto lascia credere che, fintantoché il processo di contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego non riuscirà a giungere a piena maturità, trovando così una sua specifica fisionomia anche in termini «tecnici», le relazioni sindacali in questi ambiti saranno destinate a vivere frequenti momenti di tensione e di instabilità. E ciò anche a prescindere dalle pur decisive capacità di rappresentanza dei singoli attori collettivi.

Che poi una simile prospettiva possa alimentare in molti la tentazione di un ritorno al passato e risulti nel breve enfaticamente dal parallelo indebolirsi dell'iniziativa sindacale sul terreno della politica dei redditi, non può certo sorprendere, in quanto il rinnovamento delle relazioni sindacali nel pubblico impiego si è fin qui ispirato in maniera forse eccessivamente acritica ad un modello di piena contrattualità che, al di fuori del settore privato, fatica certo ancora a trovare un equivalente funzionale del mercato, in grado di garantire un equilibrato ed efficace funzionamento.

2. Per quanto i nuovi contratti di lavoro siano stati rinnovati all'insegna di comuni priorità ed abbiano visto prevalere orientamenti nel complesso abbastanza omogenei sulle principali materie, le normative sottoscritte nei vari settori hanno mostrato sensibili diversità in più punti.

Uno dei principali terreni oggetto di differenziazione, al di là delle apparenze, è stato quello relativo alla definizione degli strumenti e delle procedure finalizzate ad ampliare i confini della partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai momenti decisionali dell'impresa. Qui sono prevalsi sostanzialmente tre tipi di soluzione contrattuale.

Una parte delle categorie dell'industria (cartai, calzaturieri, ecc.) e quasi tutte quelle dei servizi (credito, commercio, trasporti) hanno siglato accordi in cui ci si è limitati a prevedere una più o meno consistente estensione dei cosiddetti diritti di informazione.

In molte altre situazioni (meccanici, grafici, chimici, tessili ed in agricoltura), sono stati, invece, istituiti anche dei veri e propri osservatori congiunti, atti-

colati su base territoriale e finalizzati alla raccolta o, più semplicemente, allo scambio e all'esame, delle informazioni relative all'evoluzione tecnologico-produttiva ed al monitoraggio della situazione occupazionale di ciascun settore. Laddove, infine, è stata concordata l'opportunità di collegare strettamente la fase conoscitiva a quella negoziale, si sono adottate soluzioni contrattuali ancora più strutturate e «cooperative». È il caso questo dei contratti di meccanici e chimici delle aziende a partecipazione statale e di quello del settore energia, dove si è proceduto all'introduzione di un nuovo sistema procedurale (sul modello del protocollo Iri e della precedente esperienza Asap) fondato sull'istituzione di comitati bilaterali permanenti per lo scambio delle informazioni e la consultazione/negoziazione, in ordine a numerose materie, e comprendente anche specifiche procedure di conciliazione delle controversie. Anche le soluzioni adottate in rapporto al processo di revisione degli schemi di classificazione dei lavoratori — tema tornato al centro dell'iniziativa contrattuale dopo oltre un decennio — sono risultate significativamente diverse a seconda dei settori. Va detto, però, che in questo caso l'ampio ventaglio delle normative contrattuali sottoscritte (si va da semplici aggiornamenti del sistema esistente, ad accordi che hanno completamente ridisegnato l'inquadramento, a situazioni interlocutorie caratterizzate dalla costituzione di commissioni paritetiche *ad hoc*) è sembrato riflettere più le incertezze della strategia sindacale nelle singole situazioni che il diverso grado di disponibilità delle controparti. D'altro canto, proprio in ragione del fatto che la preoccupazione dominante è sembrata quella di come meglio valorizzare la professionalità nella definizione dei nuovi inquadramenti, quasi ovunque si è proceduto ad un ampio decentramento di competenze in materia, in modo da tener conto delle specificità tecnologiche, organizzative e di mercato dei vari contesti lavorativi.

I risultati conseguiti sul terreno retributivo hanno sensibilmente superato, per la prima volta dopo molti anni, i limiti medi fissati dal governo in sede programmatica per la dinamica inflazionistica. E questo perché la favorevole congiuntura economica ha indotto lo stesso fronte imprenditoriale a offrire maggiori condizioni incentivanti in cambio di una reale stabilità produttiva. Anche in questo ambito, comunque, sensibili sono state le differenze nei trattamenti previsti dai vari contratti: anzitutto nell'entità assoluta dei miglioramenti economici; inoltre, nel grado di ampliamento delle distanze parametriche degli aumenti concordati per i vari livelli professionali. In entrambi i casi, l'entità delle variazioni previste nei comparti del pubblico impiego sono risultate mediamente più rilevanti rispetto a quelle concordate nel settore privato. In particolare, l'esigenza di premiare anche sul terreno retributivo le figure professionali medio-alte ha trovato certo miglior accoglienza nell'area pubblica, mentre i contratti dell'industria e del terziario privato hanno preferito affrontare il discorso «quadri» sotto un profilo prevalentemente normativo. Come si è accennato nel precedente *Rapporto*, la questione della riduzione dell'orario di lavoro è stata riproposta al centro di tutte le piattaforme riven-

dicative presentate nel 1986, quale strumento privilegiato per operare una redistribuzione degli incrementi di produttività in favore di una crescita occupazionale, e ancora una volta ha finito per costituire l'oggetto più contrastato del negoziato, specie all'interno dell'industria.

Valutati in termini quantitativi ed alla luce di questo obiettivo, i risultati contrattuali sono stati però complessivamente piuttosto modesti (in media 16-20 ore annue di riduzione), sebbene nel merito delle singole questioni applicative e rispetto all'omogeneità dei trattamenti si siano indubbiamente registrati dei sensibili passi in avanti.

In verità — e la diversa lettura che le parti hanno dato della vicenda ne è un'indiretta testimonianza — le nuove normative in materia di orario sono state il prodotto di un progressivo spostamento di fuoco del confronto dalla problematica occupazionale in senso stretto alle questioni connesse ad una maggior flessibilità della prestazione, ed è rispetto a questo terreno che si è posto il vero *trade-off* per le riduzioni d'orario concordate nei vari contesti. Per quanto la stagione contrattuale '86/87 non abbia aperto fronti completamente nuovi sul terreno normativo, in almeno due ambiti i risultati contrattuali hanno espresso prospettive certamente inedite rispetto al tradizionale orizzonte negoziale di riferimento.

In primo ambito di contenuti — che in molti contratti dell'industria ha ormai assunto la denominazione di «5ª parte» — riguarda le misure di tutela e di sostegno introdotte a favore di alcune particolari fasce di lavoratori: il caso più rilevante è stato certo quello delle cosiddette «azioni positive» dirette alla valorizzazione della manodopera femminile, ma importanti impegni sono stati assunti in molti settori anche in relazione ai portatori di handicap ed ai tossicodipendenti.

Ancor più significativa per la possibile evoluzione delle relazioni sindacali nel nostro paese è stata la disponibilità manifestata dalle parti a definire specifici momenti di coinvolgimento nel Governo del mercato del lavoro locale, in concomitanza con la regolamentazione anche contrattuale delle numerose forme di rapporto di impiego (part-time, tempo determinato, formazione-lavoro, apprendistato) ormai previste in sede legislativa. Per quanto ancora iniziale, questa disponibilità al coinvolgimento delle rappresentanze sul piano propriamente territoriale ha posto le condizioni operative per un futuro allargamento dell'area soggetta alla regolazione collettiva, con particolare riguardo alle unità produttive minori e all'artigianato, ed ha aperto la via ad una riconsiderazione non solo di maniera circa le enormi opportunità che si offrono per una strategia di codecisione delle parti sociali sul terreno della formazione e della riqualificazione professionale dei lavoratori.

3. Se si volge l'attenzione all'iniziativa negoziale a livello periferico, è possibile trovare più di una conferma rispetto alle principali linee di tendenza della contrattazione nazionale. Secondo i dati che emergono dalle rilevazioni annuali condotte dal Cesos in 15 fra le province economicamente più signifi-

cative del paese, su un campione stratificato e statisticamente significativo di circa 1.300 aziende con quasi mezzo milione di addetti, l'andamento della contrattazione aziendale nel settore industriale si è mantenuto a livelli quantitativamente discreti in questi ultimi anni, con una costante tendenza al rialzo. Fra il 1984 e il 1986, infatti, circa il 62% delle aziende del campione ha visto almeno una fase di contrattazione interna concludersi con un accordo formale. E in molti casi — mediamente un terzo delle aziende che hanno contrattato ogni anno — gli accordi sono stati più di uno e hanno interessato una vasta gamma di tematiche.

Tale *trend* quantitativo — già sottolineato nel precedente *Rapporto* — risulta tanto più significativo se si considera che ha interessato in maniera abbastanza omogenea i vari comparti produttivi, in un contesto economico-occupazionale a volte ancora molto difficile e certo fortemente articolato anche sotto il profilo degli atteggiamenti imprenditoriali.

I dati mostrano con chiarezza che per quanto la grande unità produttiva rimanga la sede di gran lunga più interessata ad attività di tipo negoziale (nel 1985/86 hanno contrattato ben due aziende su tre nell'area sopra i 500 dipendenti), anche nelle imprese medio-piccole è ormai presente una stabile tendenza a concludere accordi sul piano formale (oltre il 20% ogni anno). E ciò, nonostante la conferma della maggior debolezza organizzativa del sindacato in quest'area.

Di notevole rilievo, inoltre, il legame emerso a livello empirico fra il tipo di composizione della forza lavoro e la propensione a contrattare nelle singole aziende. Difatti, nei principali comparti produttivi, in particolare nel chimico e nel meccanico, al crescere della quota di personale impiegatizio occupato ha corrisposto in maniera netta una più intensa attività negoziale. E questo è un dato che dovrebbe indubbiamente far riflettere circa la superficialità di quelle analisi che vedono in futuro l'iniziativa delle rappresentanze collettive confinata obbligatoriamente nella sola area del lavoro operaio. Riguardo ai contenuti della contrattazione aziendale, va osservato che le recenti difficoltà produttive ed occupazionali presenti nei vari settori non sembrano aver comportato negli ultimi anni una drastica riduzione delle aree tematiche interessate dagli accordi.

Ciò che emerge dalle rilevazioni è, piuttosto, una difficoltà a mantenere elevati livelli di impegno negoziale rispetto a temi che impongono alle parti di guardare al rapporto ed alla condizione di lavoro in una più ampia prospettiva culturale e temporale. È il caso, in particolare, delle problematiche connesse allo sviluppo professionale, all'ambiente, agli strumenti ed alle procedure partecipative a cui gli accordi aziendali riservano uno spazio ancora modesto.

Sebbene in un quadro di contenuti ancora abbastanza tradizionale, la contrattazione collettiva ha comunque dimostrato di iniziare a muoversi verso il nuovo. Significativo, a questo proposito, è ad esempio il fatto che all'interno degli accordi relativi all'orario di lavoro — un'area trattata in oltre due

aziende su tre, quasi alla pari con le tematiche salariali — abbiano trovato posto temi fortemente innovativi come quello della flessibilità e del part-time, accanto a terreni di impegno, certo più tradizionali ma non meno importanti nell'attuale fase di «ristrutturazioni permanenti», come il controllo degli straordinari.

Come emerge chiaramente dalle rilevazioni, il salario ha continuato ad essere al centro della contrattazione aziendale pur trattandosi dell'anno di scadenza del contratto nazionale di lavoro. E se questo dato testimonia una tendenza decisamente nuova, non altrettanto si può dire rispetto al fatto che in quasi 8 aziende su 10 la contrattazione ha continuato a prevedere benefici sotto forma di voci a carattere continuativo e in cifra fissa (premi di produzione, superminimi collettivi, gratifiche, *una tantum*, ...), mentre ancora bassa è risultata la quota di accordi che hanno introdotto meccanismi incentivanti nella retribuzione.

In ogni caso, il quadro complessivo delle informazioni raccolte permette di affermare che il crescente slittamento salariale, evidenziato anche recentemente dall'andamento dei dati relativi alle retribuzioni di fatto, è stato probabilmente frutto in larga misura di una regolazione congiunta a livello aziendale, piuttosto che mero effetto di comportamenti unilaterali da parte delle imprese, come si va sostenendo anche in sedi autorevoli.

Nel complesso, il recente andamento della contrattazione aziendale ha rivelato l'esistenza di un realtà di relazioni sindacali periferiche assai più viva di quanto normalmente si sia detto e scritto in questi ultimi anni. Certo, il carattere largamente adattivo di tale andamento — ben testimoniato dall'elevato potere esplicativo delle variabili strutturali — può indicare il forte rischio che la contrattazione venga attirata eccessivamente all'interno dei sistemi di opportunità dell'impresa e, per ciò stesso, diventi uno strumento di regolazione del conflitto sempre meno efficace.

Per quanto notevoli siano le differenze di strategia che ormai si riscontrano quotidianamente nei comportamenti negoziali periferici, non sembra però giustificato scorgere in esse solo una generica frantumazione del tradizionale orizzonte solidaristico degli anni Settanta. In realtà tutto concorre piuttosto a far ritenere che solidarietà e coerenze negoziali si siano modellate rispetto al passato più in conformità di ambiti locali e micro settoriali.

Naturalmente — come abbiamo già avuto modo di sostenere anche nelle introduzioni ai precedenti *Rapporti* — si tratta di capire che valenza reale può avere il pieno generalizzarsi di una tale situazione. Al momento si può solo intravedere che, lasciate a sé stanti, queste solidarietà più «ristrette» e a minor tasso di eticità, potrebbero costituire lo zoccolo duro di una nuova e certo più complessa fase di polarizzazione delle relazioni sindacali nel nostro paese.

Osservatorio

Problemi generali

Sommario

Andamento dell'economia, p. 3. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura, p. 12. Costo del lavoro, produttività e competitività, p. 21. Retribuzioni e inquadramento: andamento e struttura, p. 29. Orario di lavoro: assetti e problemi, p. 45. Salute e ambiente di lavoro, p. 57. Conflittualità, p. 64. Sicurezza sociale, p. 72.

Andamento dell'economia

1. I fatti caratteristici del biennio 1986-87 2. Le reazioni dei paesi industrializzati al nuovo contesto internazionale 3. Gli accordi sul mercato dei cambi 4. Le prospettive per l'economia internazionale 5. Tendenze e prospettive dell'economia italiana.

1. L'ultimo biennio è stato caratterizzato da due eventi:

- a. la caduta del prezzo del petrolio;
- b. la svalutazione del dollaro.

Si sono così modificati improvvisamente due dei fattori che avevano condizionato negli ultimi quindici anni la scena internazionale, determinando modifiche sensibili nelle bilance dei pagamenti, spostamenti internazionali di potere d'acquisto, rigonfiamenti nei processi inflazionistici, instabilità nella crescita.

Il venir meno di tali condizionamenti non ha però restituito all'economia internazionale quelle tendenze che l'avevano caratterizzata nei decenni precedenti. Segno che tali fattori, benché importanti, non erano sufficienti a spiegare il disagio vissuto dalle economie negli ultimi anni; segno tuttavia, e soprattutto, della irreversibilità di specifiche evoluzioni almeno nel breve e medio termine. In effetti, il rialzo del prezzo del petrolio e l'instabilità del mercato dei cambi (di cui l'apprezzamento e il successivo deprezzamento del dollaro non sono che vicende specifiche) hanno profondamente inciso sulle strutture di offerta e di domanda del sistema economico internazionale, così come hanno inciso sui comportamenti degli operatori economici che oggi incorporano una conoscenza di eventi ben più ricca di quella precedente.

Ecco allora che il ritorno del prezzo del petrolio

Tavola 1. Prezzo del petrolio e corso del dollaro

Anni	Prezzo del petrolio (\$ per barile)	Corso del dollaro			
		tasso di cambio effettivo ¹	in marchi tedeschi	in yen giapponesi	in lire italiane
1985	30,1	112,8	2,94	238	1.909
1986	17,9	92,6	2,17	169	1.491
1987	18,9	87,7	1,82	145	1.294

¹ 1982 = 100.Fonte: Oecd, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Tavola 2. Aggiustamento progressivo delle previsioni Ocse per il 1987 (variazioni % previste per il 1987 rispetto al 1986)

Data di previsione	Maggio 1986	Dicembre 1986	Giugno 1987
Prezzo del petrolio (in \$)	15,0	15,0	17,6
Tasso effettivo del dollaro	— 0,5	— 1,9	—10,7
Pil	3,3	2,8	2,3
Inflazione	3,0	3,0	3,5
Esportazioni	3,5	3,5	3,3
Domanda interna	3,3	3,0	2,3
Importazioni	5,3	5,5	2,3
Commercio mondiale	4,0	3,8	2,3

Oecd: *Economic Outlook*, numeri successivi.

a livelli che, in termini reali, non sono di molto discosti da quelli del 1973, anno di prima crisi da petrolio, non ha potuto significare il ritorno a comportamenti ed evoluzioni tipiche di quell'epoca, proprio perché ne sono mutate molte condizioni di base e il mondo non è più quello degli anni Sessanta. Basti pensare all'emergere di nuovi mercati di sbocco (l'Opec, i paesi in via di sviluppo) che hanno indotto alla creazione, in molti paesi industriali, di nuove capacità produttive (beni di investimento per settori maturi, macchinari e tecnologia per grandi lavori infrastrutturali), oggi eccessive, posta la caduta di domanda legata anche al ritorno del prezzo del petrolio a livelli economicamente più ragionevoli. E si potrebbe continuare, considerando l'esplosione di offerta in alcuni paesi di nuova industrializzazione, le modificate tecniche di produzione, i sovvertimenti nei movimenti demografici e migratori.

È così che, quando il prezzo del petrolio è sceso dai 30 dollari al barile del 1985 fino a toccare i 9 dollari al barile nell'estate 1986, per poi rimbalzare prossimo ai 20 dollari all'inizio del 1987 (tavola 1), le reazioni dell'economia internazionale non sono state «pari alle attese». Certo, è calata l'inflazione nei paesi industriali, tanto che nel 1986 alcuni di essi (Germania e Giappone) hanno potuto registrare una variazione negativa nei prezzi; si sono modificate le bilance dei pagamenti; è cresciuta la capacità di spesa di molti paesi industriali e di alcuni paesi in via di sviluppo. Ma la crescita del sistema economico non si è accelerata. Anzi, si è assistito a un continuo slittamento verso il pessimismo man mano che ci si accorgeva come il grosso del vantaggio della caduta del prezzo del petrolio e della svalutazione del dollaro era ormai dietro le spalle.

Significativa è, in questo senso, la sequenza delle previsioni che l'Ocse ha fatto con riferimento al 1987 (tavola 2). Oltre un anno fa, in piena euforia per la caduta del prezzo del petrolio, l'Ocse prevedeva una crescita relativamente accentuata per il 1987 (+ 3,3%) sostenuta essenzialmente dalla domanda interna (+ 3,3%). Man mano che il tempo passava, l'Ocse ha rivisto le sue previsioni correggendo verso il basso la prospettiva di crescita, oggi stimata a solo il 2,5%. Ma tale crescente pessimismo non va attribuito a un peggioramento delle condizioni attese nell'ambiente esterno ai paesi industrializzati: la previsione delle esportazioni dell'Ocse resta modesta ma costante nel tempo, segno che non è rallentata la domanda delle aree esterne all'Ocse, almeno rispetto alle aspettative. Viceversa, è di molto scesa la stima di crescita della domanda interna dell'Ocse: segno che è nelle politiche e nei comportamenti dei paesi industriali la causa del maggior pessimismo. Ed è a questi compor-

tamenti che si deve attribuire il brusco ridimensionamento atteso per il commercio mondiale (dal 4,5% al 2,3%), posto che sono le importazioni dei paesi Ocse che sono cresciute nel 1987 a un ritmo ben inferiore a quanto atteso. Vale dunque la pena di soffermarci sui fattori che hanno concorso a determinare questi andamenti per lo meno deludenti.

2. L'esperienza del passato sembra indicare che ogni spostamento, forte e improvviso, di potere d'acquisto internazionale determinato da una variazione dei prezzi relativi (ad esempio, il prezzo del petrolio rispetto ai prezzi dei prodotti manufatti o il corso di una moneta rispetto alle altre monete) genera dei profondi squilibri nelle bilance dei pagamenti; e che tali squilibri, a loro volta, inducono a politiche o comportamenti restrittivi di ampiezza tale da provocare una recessione o almeno un forte rallentamento dello sviluppo.

In simili casi, il riequilibrio nelle bilance dei pagamenti interviene con una rapidità anche superiore a quella ipotizzata; ma il prezzo pagato è quello di una recessione, accompagnata da una forte inflazione, se gli squilibri sono determinati da un improvviso e forte aumento dei prezzi relativi, o da una disinflazione, se tali squilibri sono determinati dalla caduta di specifici prezzi. È così che, nel corso degli ultimi quindici anni, abbiamo assistito ad almeno tre episodi di forti modifiche dei prezzi relativi: la prima crisi da petrolio, nel 1973-74, quando si quadruplicò il prezzo del greggio; la seconda crisi da petrolio, nel 1979-80, con un nuovo aumento di quasi tre volte del prezzo del greggio accompagnato e seguito da una possente rivalutazione del dollaro statunitense; il recente *deshocking* da petrolio (1986), il cui prezzo è tornato prossimo ai livelli reali della prima crisi, accompagnato da una precipitosa svalutazione della moneta statunitense.

Come si può vedere, le tre crisi hanno natura diversa; ma tutte e tre hanno determinato massicci spostamenti di potere d'acquisto internazionale cui hanno corrisposto profondi squilibri nelle bilance dei pagamenti: nei primi due casi si è assistito a un rigonfiamento degli attivi dei paesi esportatori di petrolio, a detrimento dei paesi industrializzati e di quelli in via di sviluppo non produttori di petrolio; nel terzo caso la situazio-

ne è opposta, ma si è accompagnata a un incredibilmente elevato disavanzo di bilancia dei pagamenti degli Stati Uniti d'America.

Nei primi due casi, la «soluzione» della crisi è passata attraverso una forte inflazione e una profonda recessione (1985 e 1981-82); nel terzo caso, si è assistito a una insolita deflazione e a un marcato rallentamento della crescita e degli scambi mondiali.

Perché il sistema economico internazionale ha reagito ancora una volta con un rallentamento della crescita? La spiegazione va ricercata tanto in condizionamenti di ordine congiunturale, quanto in fattori di natura strutturale.

Quando si determina uno spostamento di potere d'acquisto da un'area a un'altra (o da un operatore economico a un altro), la reazione di chi perde capacità di spesa è spesso più rapida e più incisiva di quella di chi aumenta la sua capacità di acquisto. Il fenomeno è tanto più pronunciato, quanto più stringenti sono le condizioni di credito nel consentire, o meno, il finanziamento di improvvise posizioni debitorie. In altre parole, i paesi dell'Opec colpiti dal calo del prezzo del petrolio, i paesi in via di sviluppo svantaggiati dal basso livello dei corsi delle materie prime e persino gli Usa, colpiti nella loro capacità di spesa internazionale dalla svalutazione del dollaro, hanno adattato verso il basso la loro domanda, con una rapidità e intensità di gran lunga superiore al processo inverso, ossia a quello degli altri paesi (Europa, Giappone, taluni paesi di nuova industrializzazione e a economia pianificata) che hanno visto accrescere la propria capacità di spesa internazionale.

L'asimmetria della risposta è stata esaltata da un fattore di carattere strutturale. In effetti il recente rovesciamento delle ragioni di scambio non è altro che un episodio di un processo che, in fasi alterne, ha caratterizzato tutti gli ultimi quindici anni. Si sono così determinate posizioni patrimoniali squilibrate, di cui sono un segno i debiti esteri che caratterizzano molti paesi in via di sviluppo importatori di energia (Brasile e Argentina, ad esempio) o alcuni dei paesi industrializzati (anche l'Italia ha una, seppur limitata, posizione di debito nei confronti del resto del mondo), così come un segno sono i debiti interni contratti in molti paesi, anche industrializzati, dallo Stato (e ancora, fra gli esempi, troviamo l'Italia, il Belgio, il Giappone e, in una certa misura, anche la Germania).

In tali condizioni, alcuni dei paesi beneficiati dal calo del prezzo del petrolio e dalla svalutazione del dollaro hanno teso ad acquisire tali benefici per ridurre gli squilibri di base, di fatto sterilizzando il guadagno di potere d'acquisto determinatosi nell'ultimo biennio.

Infine, è da sottolineare come dodici anni di petrolio caro e cinque anni di dollaro sopravvalutato hanno impresso modifiche strutturali all'offerta di molti paesi; fra i quali, in particolare, l'Europa e il Giappone, che sono stati costretti ad accentuare la propria propensione all'esportazione, aumentando a dismisura la capacità di produzione di specifici settori trainati dalla domanda dei paesi Opec e, più recentemente, da quella degli Usa. L'improvviso rimescolamento di carte ha fatto cadere la domanda di questi paesi, determinando una crisi in molti settori di esportazione che ha finito per pesare sulla capacità di crescita e poi anche sulla domanda interna dei paesi «beneficiari» dai nuovi eventi di questo biennio.

È così che se nel 1986 i paesi dell'Ocse hanno avuto un guadagno pari a quasi l'1% del reddito, grazie alle modifiche delle ragioni di scambio (tavola 3), possiamo constatare che il vantaggio è stato dell'1,7% per l'Europa e di quasi il 3% per paesi come la Germania e l'Italia. Tale vantaggio si esaurisce nel 1987, a causa del recupero del prezzo del petrolio; ma permane per alcuni paesi, grazie alla svalutazione del dollaro. Certo, l'area dei paesi industrializzati — compresi quindi gli Usa — non beneficia più di vantaggi di ragioni di scambio nel 1987, ma non sembra che essa abbia fatto buon uso di quelli del 1986.

In realtà, tali vantaggi sono stati in larga misura compensati, specie nel 1987, da politiche di bilancio restrittive (tavola 4) che, salvo il caso della Germania, dovrebbero proseguire anche nel 1988. In definitiva, dunque, i paesi industrializzati hanno preferito usare in larga misura i vantaggi delle modifiche di ragioni di scambio per correggere taluni squilibri interni: ciò che di fatto ha sterilizzato il lato positivo di tali modifiche contribuendo a quella asimmetria di risposta che è la causa principale della deludente evoluzione congiunturale.

3. Se il mercato del petrolio sembra aver trovato un certo temporaneo equilibrio, non altrettanto

Tavola 3. Guadagni e perdite di reddito dovute a modifiche di ragioni di scambio (in % del Pil dell'anno precedente)

	1986	1987
Usa	0,3	-1,0
Canada	-0,9	0,6
Giappone	2,0	0,2
Germania	2,9	0,5
Francia	2,4	0,2
Regno Unito	-1,1	-0,1
Italia	2,9	0,4
Ocse	0,9	-0,3
Europa	1,7	0,1
Europa, Regno Unito e Norvegia	2,5	0,2

Fonte: Ocde, *Economic Outlook*, giugno 1987.

può dirsi per il mercato dei cambi, ove la tanto attesa svalutazione del dollaro ha creato condizioni di instabilità e di forte disagio, senza comportare un aggiustamento significativo nella bilancia dei pagamenti statunitense.

Quest'ultima è tuttora in forte squilibrio; né potrebbe essere altrimenti, posto il sovrapporsi di cause specifiche. Innanzitutto è ben risaputo che una svalutazione della moneta peggiora, nel brevissimo periodo, la bilancia dei pagamenti per gli effetti perversi delle variazioni delle ragioni di scambio: rialzo dei prezzi all'importazione e calo di quelli all'esportazione. Tanto più è forte la svalutazione (e il dollaro ha perso il 30% nei confronti delle monete europee in meno di un anno), tanto maggiore è il peggioramento indotto dalle ragioni di scambio.

Così, mentre le esportazioni statunitensi crescono nel 1987 del 10-12% in volume e le importazioni ristagnano, creando forti difficoltà a tutti gli altri paesi esportatori, le ragioni di scambio statunitensi si deteriorano a un punto tale da annullare il vantaggio reale.

Il fenomeno è poi esaltato da due altri fattori. Il dollaro si è fortemente svalutato nei confronti dello yen giapponese e delle monete europee, ma è rimasto stabile nei confronti tanto delle monete degli altri paesi americani (del Nord e del Sud), quanto di quelle di molti paesi asiatici

Tavola 4. Politica di bilancio

	Saldo P.a. in % Pib			Variazione del saldo strutturale corretto dall'inflazione*			
	1985	1986	1987	1985	1986	1987	1988
Usa	- 3,4	- 3,3	- 2,7	-0,8	-0,2	+ 1,0	+ 0,2
Canada	- 6,6	- 5,4	- 4,9	-0,5	+ 1,0	+ 0,5	+ 0,3
Giappone	- 0,8	- 0,9	- 0,9	+ 0,9	-0,1	+ 0,2	+ 1,8
Germania	- 1,1	- 1,2	- 1,5	+ 0,5	-0,8	+ 0,2	-0,2
Francia	- 2,6	- 2,9	- 2,7	+ 0,5	-0,7	+ 0,7	+ 0,1
Regno Unito	- 2,7	- 2,9	- 2,7	+ 0,6	-1,2	-0,4	+ 0,1
Italia	-14,0	-12,6	-12,6	-1,7	-1,5	-1,6	+ 0,5
Totale 7 Paesi	- 3,3	- 3,2	- 2,9	-0,2	-0,4	+ 0,5	+ 0,4
Ocde	- 3,4	- 3,3	- 3,0	-0,2	-0,3	+ 0,5	+ 0,4
Europa	- 4,2	- 4,1	- 4,0	-	-0,8	-	+ 0,2

* Il segno + indica una politica restrittiva e quello - una politica espansiva.

Fonte: Ocde, *Economic Outlook*, giugno 1987.

di nuova industrializzazione (Singapore, Corea, Taiwan, Hong Kong). L'insieme di queste aree incide per una larga quota di importazioni americane, sicché la svalutazione nei confronti del Giappone e dell'Europa risulta necessariamente insufficiente ad aggiustare gli squilibri commerciali statunitensi.

Infine, è da ricordare che lo squilibrio della bilancia dei pagamenti statunitense è da attribuire solo in parte (la metà circa) all'apprezzamento del dollaro durante la prima metà degli anni Ottanta; per la restante parte essa è da attribuire all'eccesso di domanda interna stimolata dal disavanzo pubblico che si è prodotto in seguito alla politica di abbattimento della pressione fiscale. Negli anni 1983-85 la domanda interna statunitense è cresciuta, in volume, del 12%, ossia a un ritmo pari a quasi tre volte quello dell'Europa (+ 4,4%) e decisamente superiore anche a quello del Giappone (+ 7,7%). Tale eccesso di domanda non si è riassorbito nell'ultimo biennio (1986-87), perché a un aumento della domanda interna statunitense del 3,5% ha corrisposto un analogo incremento in Europa (+ 3,8%).

Questi andamenti e questi condizionamenti sono alla base degli accordi, o tentativi di accordi, che si sono succeduti nel corso degli ultimi anni per controllare e stabilizzare il mercato dei cambi. Già nel 1985 il gruppo dei cinque (Usa, Giap-

pone, Germania, Francia e Regno Unito), cui compete il controllo dei mercati dei cambi per la loro implicazione nel sistema dei Diritti speciali di prelievo, pilotò al ribasso il corso del dollaro, con opportuni interventi tesi anche a contenere il livello internazionale del costo del denaro. L'accordo del Plaza del settembre 1985 coronò tale accordo e portò a una consistente svalutazione del dollaro nel corso del 1986. Ma la discesa della moneta statunitense è continuata nel corso dell'anno passato, tanto da portarla, all'inizio del 1987, su posizioni relative simili a quelle detenute nel 1980. A questo punto ulteriori svalutazioni avrebbero significato una crisi sui mercati commerciali.

Partendo da tali considerazioni, nel 1987 abbiamo assistito a vari tentativi per stabilizzare il mercato dei cambi. Gli incontri di Parigi e di Venezia nella primavera del 1987 hanno consentito taluni successi attraverso gli interventi delle autorità monetarie; ma hanno definitivamente dimostrato che solo un coordinamento delle politiche economiche può comportare una reale stabilizzazione del mercato dei cambi.

Primo risultato di tale coordinamento è stata la modifica nelle politiche monetarie: un rialzo nei tassi di interesse negli Usa ha così favorito un recupero della moneta statunitense nel corso della primavera-estate. Intanto, anche i paesi europei hanno affinato le tecniche di intervento per stabilizzare il Sistema monetario europeo.

Tavola 5. Prodotto interno lordo (variazioni %)

	1983-85	1985-87	1986	1987	1988
Usa	9,1	5,1	2,5	2,5	2,8
Canada	9,7	5,7	3,1	2,5	2,8
Giappone	10,0	4,6	2,5	2,0	2,0
Europa	5,3	4,6	2,5	2,0	2,0
Cee	5,0	4,5	2,4	2,0	2,0
Germania	5,6	3,9	2,4	1,5	2,0
Italia	5,2	5,8	2,7	3,0	2,5
Ocde	7,8	4,8	2,5	2,3	2,3

Fonte: Ocde, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Tavola 6. Domanda interna (variazioni %)

	1983-85	1985-87	1986	1987	1988
Usa	12,0	5,1	3,5	1,5	2,0
Canada	9,0	5,9	3,5	2,3	2,8
Giappone	7,7	6,6	4,0	2,5	2,3
Europa	4,4	6,7	3,8	2,8	2,5
Cee	3,9	6,4	3,6	2,8	2,5
Germania	3,4	6,6	3,7	2,8	2,8
Italia	5,8	7,8	3,2	4,5	3,3
Ocde	8,3	5,9	3,6	2,3	2,3

Fonte: Ocde, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Tavola 7. Prezzi al consumo (variazioni %)

	1985	1986	1987	1988
Usa	3,5	2,1	4,0	4,5
Canada	4,1	4,1	3,8	3,5
Giappone	2,1	0,6	0,0	1,8
Germania	2,1	-0,4	0,8	1,5
Francia	5,5	2,2	3,3	2,5
Regno Unito	5,4	3,7	4,0	4,3
Italia	9,4	6,1	4,8	5,0
Ocde	4,5	2,8	3,5	3,8
Europa	6,1	3,7	3,8	3,5

Fonte: Ocde, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Tavola 8. Occupazione (variazioni %)

	1985	1986	1987	1988
Usa	2,0	2,3	2,0	2,0
Canada	2,8	2,9	1,8	2,0
Giappone	0,7	0,8	0,5	0,5
Germania	0,7	1,0	0,5	0,3
Francia	-0,1	0,0	-0,3	0,0
Regno Unito	1,4	0,5	1,0	1,0
Italia	0,5	0,6	0,5	0,3
Ocde	1,2	1,4	1,3	1,0
Europa	0,6	0,9	0,8	0,5

Fonte: Ocde, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Tavola 9. Disoccupazione (tassi)

	1985	1986	1987	1988
Usa	7,2	7,0	6,8	6,5
Canada	10,5	9,6	9,3	9,0
Giappone	2,6	2,8	3,0	3,0
Germania	8,3	8,0	8,0	8,3
Francia	10,2	10,5	11,3	12,0
Regno Unito	11,7	11,8	11,3	10,8
Italia	10,1	10,9	11,5	11,8
Ocee	8,4	8,3	8,3	8,3
Europa	11,1	11,0	11,0	11,3

Fonte: Oecd, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Obiettivo di tali accordi è mettere in funzione un sistema di indicatori che consenta di effettuare interventi e correzioni di politiche in tempo per evitare tensioni sul mercato di cambi. Un intento lodevole, ma che potrà essere verificato solo quando i paesi procederanno a un coordinamento anche delle politiche fiscali, nel senso di favorire un'espansione in Europa e in Giappone e di rallentare la domanda interna negli Usa.

4. La possibilità di un accordo appare tuttavia difficile, almeno nel senso di garantire una più accentuata crescita dell'economia internazionale. Le prospettive per il biennio 1987-88 restano infatti limitate a una crescita moderata, simile a quella del biennio passato (tavola 5) pur se con

taluni elementi di maggiore equilibrio: infatti, i paesi Opec conosceranno un certo recupero, dopo la battuta d'arresto del 1986, mentre anche per i paesi in via di sviluppo è attesa una crescita moderata, favorita da un certo recupero dei corsi delle materie prime e da condizioni di finanziamento non proibitive.

Moderata sarà anche la crescita per i paesi industrializzati, all'interno dei quali si assisterà ad andamenti più convergenti. La crescita sarà prossima al 2-2,5% l'anno, trascinata da una domanda interna più marcata in Europa e in Giappone rispetto a quanto atteso negli Usa (tavola 6). Non si assisterà, tuttavia, al forte divario che aveva caratterizzato, all'inizio degli anni Ottanta, gli Usa, e gli altri paesi. Tale maggiore uniformità di crescita garantirà il mantenimento del tasso

Tavola 10. Bilance dei pagamenti correnti (mdl \$ Usa)

	1985	1986	1987	1988
Usa	-118	-141	-147	-126
Canada	—	— 6	— 4	— 4
Giappone	49	86	95	87
Germania	13	36	37	29
Francia	—	4	2	— 1
Regno Unito	4	— 2	— 3	— 6
Italia	— 4	5	3	— 1
Ocde	— 59	— 20	— 23	— 30
Europa	20	52	44	23
Opec	4	— 32	— 17	— 12
Pvs (non oil)	— 23	— 11	— 9	— 11
Paesi a economia collettiva	4	— 1	1	0
Totale	— 74	— 63	— 47	— 54

Fonte: Oede, *Economic Outlook*, giugno 1987.

Tavola 11. L'economia italiana nel biennio 1986-87 (variazioni % sull'anno precedente)

	1986	1987
Prodotto interno lordo	2,7	3,0
Importazioni	5,1	7,0
Esportazioni	3,1	0,5
Consumi privati	3,2	4,2
Consumi pubblici	3,0	3,0
Investimenti fissi lordi	1,2	3,6
Prezzi al consumo	6,1	4,6
Bilancia dei pagamenti corrente ¹	6.077	350

¹ Miliardi di lire.Fonte: Ministero del Bilancio, *Relazione previsionale e programmatica per l'anno 1988*.

di inflazione entro i limiti contenuti (tavola 7), mentre l'occupazione progredirà a ritmi modesti (tavola 8), tali da non impedire che la disoccupazione rimanga su livelli ancora molto elevati, specie nei paesi europei (tavola 9). Preoccupante resta lo squilibrio nei pagamenti internazionali. Le tendenze in atto non assicura-

no un riassorbimento del disavanzo della bilancia dei pagamenti statunitense se non entro limiti modesti. Permarrà un largo attivo per la Germania e il Giappone, mentre gli altri paesi industrializzati torneranno in posizioni di equilibrio o di leggero disavanzo (tavola 10). Questi squilibri, se si confermeranno nel prossimo periodo, rappresenteranno importanti elementi di tensioni, potendo sfociare o in pressioni protezionistiche da parte di quei paesi — come gli Usa — che vedono mantenersi in disavanzo i conti con l'estero, o in tensioni accentuate sul mercato dei cambi, sì da incidere profondamente sugli andamenti attesi.

In particolare, un'ulteriore svalutazione del dollaro non potrebbe non essere accompagnata da forti tensioni anche nell'ambito del Sistema monetario europeo e da scosse anche nei confronti delle monete dei paesi di nuova industrializzazione, finendo così per diffondere tensioni su tutto il sistema economico internazionale.

5. Inserita in questo contesto, l'economia italiana ha dapprima beneficiato del calo del prezzo del petrolio e della svalutazione del dollaro in termini di riequilibrio dei conti con l'estero e di rapida discesa dell'inflazione. Ha poi riflesso

le difficoltà della diminuita domanda mondiale e dell'accresciuta competitività dei prodotti statunitensi e dei paesi le cui monete hanno seguito il corso del dollaro: ne è così derivata una contrazione del volume delle esportazioni, che è stata particolarmente sensibile nel corso dell'inverno 1986-87 (tavola 11).

Si è trovata poi a fronteggiare una maggiore domanda interna sostenuta dai consistenti aumenti realizzati nel 1987 dai salari, aumentati in seguito al rinnovo dei contratti di lavoro, che ha compreso anche un recupero per il 1986, anno in cui i contratti avrebbero dovuto essere rinnovati. È così che la massa salariale è cresciuta del 9% circa nel 1987, contro un'inflazione che si è commisurata mediamente al 4,5%. Ne è derivato un aumento di capacità reale di spesa delle famiglie che si è tradotto in maggiori consumi privati.

Perdita di competitività e maggiore domanda interna hanno concorso a squilibrare i conti correnti con l'estero a metà del 1987, in un momento particolarmente delicato, posto anche l'avvio del processo di liberalizzazione valutaria intrapreso per rispettare l'impegno comunitario di eliminare, entro il 1987, i residui della legislazione di controllo dei movimenti di capitale. Per ovviare allo squilibrio nei conti con l'estero, già dalla primavera del 1987 sono state adottate misure volte ad aumentare la remunerazione dei capitali in Italia; poi, a contenere la domanda interna attraverso un rialzo di imposte indirette; infine a controllare la crescita degli impieghi bancari e a restringere i tempi di negoziazione delle valute. Il 30 settembre 1987 è stata presentata la legge finanziaria per il 1988 che, fra i molti obiettivi che sembra perseguire, assume anche quello di contenere il disavanzo pubblico e, per tale via, controllare la crescita della domanda interna.

Inserite in un contesto internazionale di crescita moderata, tali scelte e tali tendenze implicano per l'economia italiana un rallentamento del tasso di crescita accompagnato da un certo recupero d'inflazione (favorito dal rialzo delle imposte indirette) e da nuovi squilibri nella bilancia dei pagamenti; una prospettiva, dunque, ove permarranno tensioni e rischi che indurranno a mantenere un segno restrittivo alla politica monetaria, sulla quale peserà la responsabilità di garantire una stabilità del tasso di cambio della lira e di controllare il processo inflazionistico.

Sarà difficile, quindi, attendersi nel 1988 una crescita più accentuata, mentre si amplificherà il peso del servizio del debito nell'ambito della finanza pubblica, rendendo così più arduo l'obiettivo di rientro.

Innocenzo Cipolletta

Mercato del lavoro: evoluzione e struttura

1. La dinamica delle forze di lavoro 2. Gravità e composizione della disoccupazione 3. Dinamica e struttura dell'occupazione 4. L'impatto dei provvedimenti di politica del lavoro.

1. La ripresa economica «esplosa» nel 1984, con un aumento superiore al 3,5% del prodotto interno lordo secondo le nuove stime della contabilità nazionale, prosegue nel 1986 e nella prima metà del 1987 sui livelli del 1985, cioè con incrementi del 2,7% su base annua. Tuttavia, benché migliori degli anni precedenti, gli effetti sul mercato del lavoro restano molto limitati. Infatti nel 1986 l'occupazione totale secondo la rilevazione delle forze di lavoro condotta dall'Istat¹ cresce appena dello 0,58%, soltanto poco più dello 0,51% raggiunto l'anno prima. Anche l'elasticità dell'occupazione rispetto al reddito risulta nel 1986 un poco superiore a quella del 1985 (0,21 contro 0,19), ma rimane comunque ancora molto al di sotto di quanto viene ipotizzato negli scenari previsti perché l'obiettivo di ridurre la disoccupazione possa esser raggiunto con tassi realistici di crescita.

Sotto certi aspetti un poco migliore appare la situazione se si guarda ad un nuovo indice costruito dall'Istat per tentare di misurare il reale potenziale lavorativo, da un lato escludendo i lavoratori in Cassa integrazione e dall'altro includendo i lavoratori immigrati, più o meno clandestini, e soprattutto il sempre più diffuso doppio lavoro. Infatti le unità di lavoro, costruite riducendo a posizioni lavorative standard (in termini di orario annuo) gli «spezzoni» di attività svolte in via principale o secondaria, mostrano una dinamica più positiva: +0,8% nel 1984 e

nel 1986 e addirittura +1,4% nel 1985. Secondo queste nuove stime, nel corso degli anni Ottanta si contraggono le occupazioni principali irregolari e precarie, mentre più che raddoppia la presenza dei lavoratori immigrati e cresce del 30% il volume complessivo delle attività lavorative svolte come secondo lavoro. Sicché nel 1986 si può stimare che siano occupati più di 600 mila stranieri non residenti, pari a quasi il 3% dell'occupazione totale (anche se a metà 1987 neppure 80 mila hanno regolarizzato la propria posizione). Quanto al secondo lavoro, se in termini di unità di lavoro standard raggiunge quasi il 9% dell'occupazione totale, si può ragionevolmente pensare, data la sua natura tipicamente part time e maschile, che interessi ben più di un quarto dell'occupazione maschile italiana. Un livello superiore a quello stimato da una serie di approfondite ricerche sociologiche condotte tra il 1979 ed il 1981 e tale da sollevare inquietanti interrogativi sul funzionamento del mercato del lavoro italiano, anche se è ormai chiaro quanto siano scarse le possibilità di sostituire il doppio lavoro con nuova occupazione principale.

Anche la rilevazione delle forze di lavoro, che ovviamente ignora immigrati e secondo lavoro, mostra che la debole dinamica occupazionale è almeno in parte compensata negli ultimi anni da un miglioramento della «consistenza» dei posti di lavoro, poiché l'occupazione primaria e stabile aumenta ad un tasso più elevato, mentre quella secondaria e precaria addirittura si riduce. A dire il vero questo fenomeno appare nel 1986 decisamente meno marcato che non nel 1985. Infatti, coloro che si sono subito dichiarati occupati mentre nel 1985 erano cresciuti dell'1,1% (più 210 mila unità), nel 1986 aumentano soltanto dello 0,6% (più 130 mila unità). Per contro gli altri occupati con un'attività lavorativa più incerta, che nel 1985 erano diminuiti addirittura del 13,1% (meno 104 mila), nel 1986 si riducono soltanto dell'1,3% (meno 9 mila unità). Ed inoltre nel 1986 si stabilizzano sia la quota degli occupati temporanei (al 5,2% dal 5,6% del 1984), sia quella dei sottoccupati (al 4% dal 4,4% del 1984).

Se nel corso del 1986 gli occupati complessivamente aumentano di 121 mila unità, coloro che in diversa misura risultano alla ricerca di un'occupazione crescono addirittura di 230 mila raggiungendo la cifra record di 2 milioni 611 mila,

Tavola 1. Popolazione presente in Italia per condizione

Condizione	1986 (migliaia)			Variazioni 1986-1985						
	maschi	femmine	totale	v.a. (migliaia)			totale	%		
				maschi	femmine			maschi	femmine	totale
<i>Persone appartenenti alle forze di lavoro</i>										
<i>Occupati</i>										
che hanno dichiarato di essere occupati										
che non hanno dichiarato di essere occupati ma hanno affermato di avere svolto ore di lavoro nella settimana di riferimento										
<i>Persone in cerca di occupazione</i>										
che hanno dichiarato di essere disoccupati o in cerca di prima occupazione										
disoccupati										
persone in cerca di prima occupazione										
che hanno dichiarato di essere in condizione non professionale (casalinga, studente, ritirato dal lavoro, ecc.) ma ad una successiva domanda della stessa intervista hanno affermato di cercare lavoro										
<i>Persone non appartenenti alle forze lavoro</i>										
<i>Persone in età lavorativa (14-70 anni)</i>										
che hanno affermato di non cercare lavoro ma ritenevano di poter svolgere un'attività lavorativa a particolari condizioni										
che hanno affermato di non cercare lavoro, non avendo possibilità o interessi a svolgere un'attività lavorativa										
<i>Persone in età non lavorativa</i>										
<i>Totale popolazione</i>										

Fonte: Istat, Rilevazione delle forze di lavoro.

pari ad un tasso di disoccupazione globale dell'11,1% (tavola 1). E dalle rilevazioni del primo semestre si può prevedere per il 1987 un ulteriore aumento del tasso di disoccupazione, che potrebbe raggiungere l'11,8%.

Prosegue così la parallela, e molto squilibrata, crescita di occupazione e disoccupazione che contraddistingue l'Italia ormai da quasi quindici anni. Ma nel 1986 l'aumento delle persone in cerca di lavoro sfiora il 10%, ritornando quasi ai livelli record dei primi anni Ottanta, mentre nel 1985 superava di poco il 3%. Ciò si deve essenzialmente ad un ulteriore boom nella propensione delle donne a cercare lavoro. Infatti, nel 1986 le forze di lavoro crescono di ben 351 mila unità, di cui 288 mila donne (contro rispettivamente 183 mila e 129 mila nel 1985), e per quasi i due terzi vanno ad aumentare l'area della ricerca di lavoro. E non si tratta soltanto di donne giovani, come mostra il netto aumento dei tassi di attività delle trentenni e delle quarantenni, il più elevato degli anni Ottanta. Invece l'aumento della popolazione continua a rallentare avvicinandosi ormai alla «crescita zero»: neppure 80 mila persone in più nel 1986, pari ad un incremento dello 0,14%. Così aumentano, come avviene ininterrottamente dal 1973, sia il tasso di attività, che raggiunge il 41,5%, sia quello di occupazione, che sfiora il 37%. Se la dinamica positiva del rapporto tra occupati e popolazione consente di tracciare sul piano economico un quadro meno drammatico di quanto possa sembrare a prima vista, almeno guardando all'Italia nel suo complesso, il sempre più elevato tasso di disoccupazione mette in luce un crescente malessere sociale, che, come è ben noto, colpisce soprattutto le donne ed i giovani nelle regioni meridionali.

Nel 1986 il tasso di attività femminile aumenta di quasi un punto, l'incremento più elevato dopo quello del 1977, e giunge così a sfiorare il 29%, un livello record per l'Italia, superiore di otto punti a quello del 1972, quando lo storico processo di espulsione delle donne dal mercato del lavoro raggiunse il culmine (tavola 2). Molto più lentamente aumenta il loro tasso di occupazione, che nel 1986 raggiunge il 23,8% contro il 23,3% dell'anno precedente. Perciò «esplode» il tasso di disoccupazione: ben il 17,8% nel 1986 contro il 16,7% nel 1985 ed il 16,5% nel 1984. Ovviamente migliore è la situazione dei maschi, anche se il loro tasso di occupazione prosegue

ancora, sia pur molto più lentamente, nel suo trend declinante, mentre il tasso di attività sembra accelerare un poco la sua lenta risalita dal minimo storico raggiunto nel 1977. Evidentemente l'estensione del trattamento pensionistico è ormai «a regime», mentre i tassi di scolarizzazione superiore all'obbligo cominciano a declinare dopo la fortissima crescita degli anni Settanta. Perciò anche il tasso di disoccupazione maschile accelera il suo aumento raggiungendo il 7,4%, mentre dal 1984 al 1985 era cresciuto soltanto dal 6,6% al 6,8%.

2. Dunque, nel 1986 ad un vero e proprio boom dell'offerta di lavoro si contrappone soltanto una moderata crescita dell'occupazione e la disoccupazione subisce un forte aumento. Tuttavia dei tratti tradizionali della disoccupazione italiana soltanto quello femminile e soprattutto quello meridionale si accentuano nettamente, mentre almeno a livello nazionale la situazione dei giovani in cerca di prima occupazione sembra non peggiorare in termini relativi e quella degli scolari addirittura migliora. Quanto ai giovani, si può innanzi tutto rilevare che la quota di chi cerca la prima occupazione sul totale delle persone in cerca di lavoro scende dal 51% del 1985 al 49,6% del 1986, ma il tasso di disoccupazione se per la prima volta negli anni Ottanta diminuisce per i giovanissimi da 14 a 19 anni (dal 43,8% al 43,5%), per i ventenni aumenta di ben due punti e mezzo, sicché nel complesso il tasso di disoccupazione dei giovani da 14 a 29 anni continua a salire dal 24,8% del 1984, al 25,5% del 1985 sino al 26,4% del 1986. Il forte svantaggio relativo dei giovani non peggiora soltanto perché cresce anche la disoccupazione degli adulti: nel 1986 sino al 5% per la classe di età da 30 a 49 anni ed oltre il 3% per i cinquantenni, in entrambi i casi un aumento superiore a mezzo punto rispetto al 1985. Ciò tende a confermare una valutazione già avanzata per gli anni precedenti sulla base di altri dati. I contratti di formazione e lavoro, ormai sempre più diffusi, hanno svolto un «effetto di desegmentazione» del mercato del lavoro favorendo l'assunzione di giovani alla loro prima esperienza rispetto alla «fascia forte» dei disoccupati adulti, ma hanno anche istituzionalizzato un nuovo precariato giovanile, poiché, come si vedrà più avan-

Tavola 2. Tassi di attività, disoccupazione e occupazione secondo il sesso e la ripartizione geografica

	1985			1986		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Italia</i>						
Tasso di attività	54,58	27,97	40,92	54,72	28,92	41,48
Tasso di disoccupazione	6,82	16,74	10,30	7,40	17,81	11,13
Tasso di occupazione	50,86	23,28	36,70	50,67	23,77	36,86
<i>Nord</i>						
Tasso di attività	56,39	31,48	43,54	56,43	32,44	44,05
Tasso di disoccupazione	4,99	13,10	8,02	4,88	13,09	8,00
Tasso di occupazione	53,57	27,36	40,05	53,68	28,19	40,53
<i>Centro</i>						
Tasso di attività	55,68	29,53	42,25	55,40	30,46	42,59
Tasso di disoccupazione	5,84	15,07	9,16	6,14	15,83	9,70
Tasso di occupazione	52,43	25,08	38,38	51,99	25,63	38,46
<i>Sud</i>						
Tasso di attività	51,78	22,71	36,95	52,27	23,72	37,71
Tasso di disoccupazione	9,81	24,25	14,33	11,42	27,23	16,49
Tasso di occupazione	46,70	17,20	31,66	46,30	17,26	31,49

Fonte: Istat.

ti, la maggior parte dei giovani allo scadere del contratto non sono confermati a tempo indeterminato.

Già commentando l'evoluzione del mercato del lavoro nel 1985 si era osservato come lo stereotipo della disoccupazione «intellettuale» dovesse essere in parte ridimensionato. Anche nel 1986 i dati sulla durata media della ricerca della prima occupazione mostrano che i diplomati e soprattutto i laureati sono meno sfavoriti rispetto ai giovani privi di scolarità superiore. Ciò vale soprattutto nel Centro-nord, dove i laureati restano in media 17 mesi in attesa della prima occupazione contro i 21 mesi dei diplomati, i 22 dei licenziati dall'obbligo ed i 25 di coloro che non hanno alcun titolo. Nel Mezzogiorno invece soltanto i laureati maschi presentano una situazione migliore della media. Si conferma quindi che la difficoltà di inserimento di diplomati e laureati vale essenzialmente per il Mezzogiorno, con particolare accentuazione per le donne. A livello nazionale l'andamento dei tassi di disoccupazione per titolo di studio mostra come la situazione per gli scolari continui a migliorare, almeno in termini relativi. Infatti dal 1985 al 1986, men-

tre il tasso di disoccupazione dei laureati scende dal 5,6% al 5,3% e quello dei diplomati rimane stabile intorno al 15%, per i licenziati dall'obbligo sale dal 12,7% al 13,3% e per quelli senza titolo dal 6% al 7,3%. Non è inutile infine ricordare che la composizione per titolo di studio dalla vasta area che con diverso grado di intensità cerca un'occupazione è rimasta praticamente costante negli ultimi anni: 22-23% senza titolo o con licenza elementare, 44% con licenza media, 31% diplomati e circa 3% laureati. Questa distribuzione non varia nelle tre grandi aree territoriali, mentre risulta decisamente più squilibrata a favore di diplomati e laureati tra le femmine che non tra i maschi.

Ma il fenomeno veramente importante del 1986, ancor più dell'aggravamento della disoccupazione femminile di cui si è detto, è costituito dal brusco accentuarsi delle differenze tra Centro-nord e Mezzogiorno per quanto riguarda i livelli di disoccupazione. Infatti il tasso di disoccupazione meridionale, che dal 1984 al 1985 era salito soltanto dal 13,6% al 14,2%, nel 1986 balza al 16,5%, con un incremento superiore ai due punti (di gran lunga il più forte mai registrato negli

anni Ottanta), mentre quello del Nord nel 1986 rimane fermo sull'8% e quello dell'Italia centrale aumenta soltanto di mezzo punto giungendo al 9,7% (tavola 2). E quel che è ancor più grave è che questa fortissima crescita della disoccupazione meridionale non si deve soltanto all'aumento del tasso di attività, che pure accelera un poco la sua dinamica soprattutto per le donne, ma anche all'arresto della crescita del tasso di occupazione, che ormai da qualche tempo appariva in leggero recupero rispetto alla media nazionale. Ciò si deve alla contrazione del tasso di occupazione maschile, che nel Mezzogiorno scende dal 46,7% del 1985 al 46,3% del 1986. Può sembrare poca cosa, ma se si pensa che siamo a livelli inferiori di 6-7 punti rispetto ai tassi di occupazione maschili delle regioni centro-settentrionali anche una leggera riduzione può essere drammatica, soprattutto se marca l'inversione di una tendenza che da qualche anno aveva sollevato delle speranze.

La tavola 3 mostra chiaramente la frattura che nel 1986 è esplosa tra il Mezzogiorno e le altre regioni italiane. Nel Centro-nord il leggero calo dell'occupazione maschile è più che compensato dalla riduzione dell'offerta di lavoro, sicché sia i giovani in cerca di prima occupazione sia i disoccupati dichiarati diminuiscono rispettivamente del 4% e del 2,2%. Per contro nel Mezzogiorno ad una riduzione della già scarsa occupazione maschile (16 mila unità in meno pari a -0,3%) si aggiunge un'ulteriore crescita dell'offerta di lavoro, per cui aumentano in misura rilevante non soltanto i giovani in cerca di prima occupazione (+ 14,2% pari a 44 mila unità), ma anche coloro che si dichiarano disoccupati per aver perso un precedente lavoro: ben 25 mila in più pari ad un incremento del 21%. E costoro sono certamente per lo più capifamiglia, poiché quasi l'80% dei disoccupati maschi meridionali ha più di 25 anni. Altrettanto netta, anche se forse meno drammatica è la differenza tra Sud e Centro-nord per quanto riguarda le donne. Infatti nelle regioni centro-settentrionali l'occupazione femminile continua a crescere a ritmi elevati (+ 2,7% pari a 136 mila posti di lavoro in più) anche se inferiori a quelli dell'offerta di lavoro (+ 3%); tuttavia quella che cresce è l'area in cui la ricerca di lavoro è più debole (+ 10%), mentre praticamente costante resta il numero di donne in cerca di prima occupazione (6 mila in più) o disoccupate dichiarate (soltanto 1.000 in più). Ben

diversa è la situazione nell'Italia meridionale. L'occupazione femminile continua sì ad aumentare, ma appena dello 0,8% di contro ad un'offerta di lavoro che invece cresce quasi del 5%. Pertanto tutta l'area della ricerca di lavoro cresce in misura considerevole: + 18% le disoccupate e + 13,7% le giovani in cerca di prima occupazione.

Dunque nel 1986 si ha un brusca accelerazione del processo di concentrazione della disoccupazione nel Mezzogiorno: sul totale di persone in cerca di occupazione la quota di quelle residenti nelle regioni meridionali balza al 48,7% dal 45,3% del 1985 e dal 43,5% del 1984. L'84% della disoccupazione aggiuntiva creatasi nel 1986 sta nel Mezzogiorno ed in particolare totalmente meridionale è l'aumento dei disoccupati in senso stretto e dei giovani in cerca di prima occupazione. Le diseguaglianze territoriali si acuiscono ancora qualora si consideri il livello regionale. Vi sono infatti regioni meridionali come la Sardegna e la Basilicata in cui il tasso di disoccupazione oscilla intorno al 20% ed altre come la Campania e la Calabria in cui sfiora il 18%, mentre in Lombardia nel 1986 il tasso di disoccupazione è del 7,4% e di pochissimo superiore è nelle Marche, nel Veneto ed in Emilia. E per i giovani dai 14 ai 29 anni si va dal 43% della Sardegna e dal 42% della Campania al 12,3% del Trentino ed al 16-17% di Veneto e Lombardia. Sono squilibri enormi, eppure in continua crescita sino a quando inevitabilmente non potranno non provocare una ripresa dei movimenti migratori interni. Questa tendenza prosegue infatti anche nel 1987, poiché dalle rilevazioni del primo semestre risulta che il tasso di disoccupazione nel Centro-nord è in lieve, ma evidente regresso, mentre nel Mezzogiorno cresce ancora di almeno due punti percentuali.

3. Come avviene ormai dal 1980, tutto l'incremento dell'occupazione tra il 1985 ed il 1986 si concentra nelle attività terziarie, che creano ben 247 mila nuovi posti di lavoro (+ 2,1%), mentre tutti gli altri settori diminuiscono: l'agricoltura ancora di 55 mila unità (-2,4%), l'industria manifatturiera di 43 mila (-0,9%) e le costruzioni di 35 mila (-1,8%). Tuttavia rispetto ai due anni precedenti i settori in declino hanno frenato la propria discesa, mentre il terziario rallenta la propria crescita. In particolare aumenta-

Tavola 3. Popolazione presente per condizione e ripartizione geografica

	1986 (migliaia)			Variazioni 1986-85					
	maschi	femmine	totale	v.a. (migliaia)			%		
				maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
<i>Centro-Nord</i>									
Forze di lavoro	9.823	5.924	15.747	-13	172	159	- 0,13	2,99	1,02
Occupati	9.307	5.102	14.409	-13	136	123	- 0,14	2,74	0,86
In cerca di occupazione	517	822	1.339	1	36	37	0,19	4,58	2,84
disoccupati	145	140	285	- 6	1	- 5	- 3,97	- 0,72	- 1,72
in cerca di prima occupazione	263	364	627	- 6	6	0	- 2,23	1,68	0,00
altri	109	318	427	13	29	42	13,54	10,03	10,91
Non forze di lavoro	7.681	12.679	20.360	7	-184	-177	0,09	- 1,43	- 0,86
in età lavorativa	3.701	8.092	11.793	67	-102	- 35	1,84	- 1,24	- 0,30
in età non lavorativa	3.979	4.587	8.566	-61	- 82	-143	- 1,51	- 1,76	- 1,64
Popolazione totale	17.504	18.603	36.107	- 6	- 12	- 18	- 0,03	- 0,06	- 0,05
<i>Sud</i>									
Forze di lavoro	5.245	2.475	7.720	76	116	192	1,47	4,92	2,55
Occupati	4.646	1.801	6.447	-16	14	- 2	- 0,34	0,78	- 0,03
In cerca di occupazione	599	674	1.273	92	102	194	18,15	17,83	17,98
disoccupati	144	72	216	25	11	36	21,01	18,03	20,00
in cerca di prima occupazione	354	315	669	44	38	82	14,19	13,72	13,97
altri	100	287	387	22	52	74	28,21	22,13	23,64
Non forze di lavoro	4.790	7.960	12.750	-24	- 70	- 94	- 0,50	- 0,87	- 0,73
in età lavorativa	1.951	5.012	6.963	26	- 16	10	1,35	- 0,32	0,14
non in età lavorativa	2.839	2.948	5.787	-50	- 54	-104	- 1,73	- 1,80	- 1,77
Popolazione totale	10.035	10.435	20.470	52	46	98	0,52	0,44	0,48

Fonte: Istat.

no il commercio di 42 mila unità (+ 1%), i trasporti e le comunicazioni di 30 mila (+ 2,8%), il credito e le assicurazioni di 34 mila (+ 4,7%), la pubblica amministrazione e gli altri servizi di ben 142 mila (+ 2,6%). Le stime della contabilità nazionale rilevano che anche nel 1986 come già nei due anni precedenti quasi tutto quest'ultimo aumento si deve al comparto molto composito dei servizi vari, nel quale sono presenti sia gli «emergenti» del terziario avanzato sia i lavori «sporchi e penosi» della riproduzione urbana. Infatti i dipendenti del pubblico impiego continuano ad aumentare, ma a ritmi decrescenti: + 1,3% nel 1984, + 0,8% nel 1985

e + 0,6% nel 1986. Proprio il rallentamento della crescita della pubblica amministrazione potrebbe spiegare il sostanziale arresto della ripresa occupazionale nel Mezzogiorno.

Anche nel 1986, come accade ormai dal 1968, l'occupazione femminile aumenta più di quella maschile, che anzi addirittura leggermente diminuisce (-0,2%) come era già accaduto all'inizio degli anni Ottanta ed a metà degli anni Settanta cosicché in Italia ormai più di un occupato su tre è di sesso femminile. Ed il fenomeno del calo dell'occupazione maschile, più che compensato dall'aumento di quella femminile, sembra destinato

a ripetersi nel 1987 secondo le rilevazioni del primo semestre. La crescita dell'occupazione femminile è ovviamente legata al forte sviluppo del terziario, al cui interno la presenza femminile è più elevata ed in continuo aumento sino a raggiungere il 38% nel 1986. Va anche rilevato che nel 1986 sembra migliorare un poco anche la «qualità» dell'occupazione femminile. Infatti diminuisce sia pur leggermente la quota di donne tra gli occupati a tempo parziale e involontario (dal 56,1% al 55,1%), tra gli occupati temporanei che non hanno trovato un'occupazione permanente (dal 45,4% al 44,4%) e tra quelli a tempo parziale volontario (dal 75,7% al 73,5%), benché tutte queste variazioni non si inseriscano in una tendenza regolare. In un'ottica territoriale (tavola 4) si può osservare che nell'Italia centro-settentrionale nel 1986 la leggera diminuzione dell'occupazione maschile (—13 mila) è principalmente il risultato di una caduta del lavoro dipendente nel settore delle costruzioni (31 mila unità in meno) e di una crescita nel terziario soprattutto autonomo (17 mila in più). Il forte aumento dell'occupazione femminile si spiega invece quasi totalmente con il terziario dipendente, che da solo assicura 105 mila posti di lavoro aggiuntivi sui 136 mila complessivi, anche se nel complesso l'occupazione femminile aumenta in tutti i settori. Nel Mezzogiorno la riduzione dell'occupazione, sia femminile sia soprattutto maschile, si deve alla caduta del lavoro dipendente nell'agricoltura (meno 48 mila unità nel complesso), nell'industria manifatturiera (meno 28 mila) e per i maschi anche in edilizia (meno 12 mila), che l'aumento dell'occupazione terziaria sia dipendente sia indipendente non riesce a compensare. Rispetto al 1985, in cui l'occupazione meridionale proseguiva ancora la sua pur leggera crescita, si può constatare che da un lato si accelera l'espulsione dai settori da tempo declinanti e dall'altro rallenta la creazione di nuovi posti di lavoro da parte del terziario in ascesa. L'accelerazione del dualismo del mercato del lavoro italiano nel 1986 risulta ancor più netta se si guarda all'occupazione giovanile. Infatti mentre nel Centro-nord i giovani occupati dai 14 ai 29 anni aumentano di 82 mila unità (+2,2%), nel Mezzogiorno diminuiscono di ben 26 mila (—1,7%). Come si dirà, i provvedimenti a favore dell'occupazione giovanile sembra abbiano avuto effetto soltanto nelle regioni centro-settentrionali, dove però si accompagnavano ad una forte crescita economica, che avrebbe comunque provocato un aumento della domanda di lavoro.

Per quanto riguarda l'evoluzione di altri aspetti della composizione dell'occupazione, nel 1986 la quota del lavoro autonomo rimane sostanzialmente stabile sui valori dei due anni precedenti (poco oltre il 29%), anche se prosegue la tendenza all'aumento nel secondario (da 16,4% nel 1984, al 16,6% nel 1985 sino al 17% nel 1986) ed alla riduzione nel terziario (da 30,9%, al 30,4% sino al 30,3%). All'interno dell'occupazione dipendente poi il 1986, contrariamente al 1985, marca un generale incremento della quota di lavoratori classificati come impiegati e dirigenti, con l'unica eccezione del settore del credito e delle assicurazioni, nel quale peraltro ormai da tempo il tasso di «impiegatizzazione» ha abbondantemente superato il 90%. Nel 1986 prosegue anche il generale, ma lento innalzamento del livello di istruzione dell'occupazione italiana, che rimane ancora molto basso perché i diplomati non raggiungono neppure il 22% ed i laureati sono appena il 6,5% contro più del 36% di occupati che non hanno neppure la licenza media inferiore. Per questo aspetto non vi sono significative differenze territoriali, che però compaiono quando si consideri la sola occupazione giovanile. Infatti tra gli occupati dai 14 ai 29 anni nel 1986 coloro che non hanno completato la scuola dell'obbligo nelle regioni centro-settentrionali non raggiungono l'8%, mentre nel Mezzogiorno arrivano al 20% e per contro i diplomati che nel Centro-nord costituiscono circa un terzo dell'occupazione giovanile, nel Sud arrivano appena al 23%. Precoce emarginazione scolastica e particolare difficoltà di inserimento dei diplomati si sommano nel qualificare negativamente l'occupazione giovanile meridionale.

Infine si può osservare che anche nel 1986 l'occupazione nella grande industria si riduce più che non l'intera occupazione dipendente manifatturiera: —4,2% contro —1,2%. Tuttavia la velocità di riduzione va progressivamente diminuendo dal 1984 ed in base ai dati del primo semestre per il 1987 si può prevedere che l'occupazione negli stabilimenti industriali con più di 500 dipendenti diminuisca soltanto del 3,8%. D'altro canto anche la Cassa integrazione guadagni continua nella propria discesa iniziata nel 1985. Infatti le ore autorizzate dall'Inps per l'industria nel 1986 si riducono a 586 mila, il 7,6% in meno rispetto al 1985. A dire il vero si tratta di una riduzione inferiore a quella del 1985 (—15,1%) e soprattutto a quanto avevano fatto

Tavola 4. Occupati secondo la posizione nella professione, il settore di attività economica e la ripartizione geografica (cifre assolute in migliaia)

	Occupati in complesso					Occupati alle dipendenze				
	agricol- tura	manifat- ture	costru- zioni	altre attività	totale	agricol- tura	manifat- ture	costru- zioni	altre attività	totale
<i>Maschi 1985</i>										
Centro-Nord	747	2.817	1.086	4.670	9.320	189	2.432	773	3.114	6.508
Sud	738	609	755	2.560	4.662	344	516	607	1.724	3.190
Italia	1.485	3.426	1.841	7.230	13.982	533	2.948	1.380	4.838	9.699
<i>Maschi 1986</i>										
Centro-Nord	743	2.799	1.054	4.711	9.307	200	2.420	742	3.138	6.499
Sud	699	595	746	2.606	4.646	321	495	595	1.746	3.157
Italia	1.442	3.394	1.800	7.317	13.953	521	2.915	1.337	4.884	9.656
<i>Variazioni percentuali maschi (1986-1985)</i>										
Centro-Nord	— 0,54	— 0,64	— 2,95	0,88	— 0,14	5,82	— 0,49	— 4,01	0,77	— 0,14
Sud	— 5,28	— 2,30	— 1,19	1,80	— 0,34	— 6,69	— 4,07	— 1,98	1,28	— 1,03
Italia	— 2,90	— 0,93	— 2,23	1,20	— 0,21	— 2,25	— 1,12	— 3,12	0,95	— 0,44
<i>Femmine 1985</i>										
Centro-Nord	341	1.365	63	3.197	4.966	75	1.214	53	2.370	3.712
Sud	470	183	14	1.120	1.787	249	145	11	832	1.237
Italia	811	1.548	77	4.317	6.753	324	1.359	64	3.202	4.949
<i>Femmine 1986</i>										
Centro-Nord	349	1.368	65	3.320	5.102	83	1.204	51	2.475	3.813
Sud	450	177	18	1.157	1.801	224	138	15	858	1.235
Italia	799	1.545	83	4.477	6.903	307	1.342	66	3.333	5.048
<i>Variazioni percentuali femmine (1986-1985)</i>										
Centro-Nord	2,35	0,22	3,17	3,85	2,74	10,67	— 0,82	— 3,77	4,43	2,72
Sud	— 4,26	— 3,28	28,57	3,30	0,78	— 10,04	— 4,83	36,36	3,13	— 0,16
Italia	— 1,48	— 0,19	7,79	3,71	2,22	— 5,25	— 1,25	3,13	4,09	2,00

Fonte: Istat.

sperare i primi mesi del 1986, ma di nuovo il primo semestre 1987 segna una caduta del 18%, che, qualora la tendenza continuasse per tutto l'anno, riporterebbe l'ammontare complessivo delle ore di Cassa integrazione ai livelli del 1981. Va ribadito peraltro come ciò non comporti affatto un proporzionale ritorno al lavoro, poiché spesso la fine della Cassa integrazione si deve a prepensionamenti, licenziamenti o dimissioni. Per quanto riguarda in particolare i prepensionamenti, nel 1986 diminuiscono del 6,1%, ma sfiorano ancora le 35 mila unità e nel 1987 si prevede interesseranno più di 37 mila lavoratori, quasi tutti del settore industriale.

4. In conclusione ci si può chiedere in che misura sull'evoluzione del mercato del lavoro nel 1986 e nei primi mesi del 1987 abbiano influito i provvedimenti di politica del lavoro approvati negli ultimi anni.

Per quanto riguarda il più importante di questi provvedimenti, è innegabile che, grazie anche agli ulteriori incentivi economici introdotti durante l'anno (che giungono a più che dimezzare il costo lordo del lavoro), si sia avuto un vero e proprio boom dei contratti di formazione e lavoro: nel 1986 più di 229 mila giovani avviati, quasi il doppio dell'anno precedente, e per il 1987 le proiezioni indicano

un ulteriore incremento del 70%. Tuttavia ciò sembra aver inciso minimamente sull'occupazione dei più giovani, che continuano a trovare nel tradizionale apprendistato il canale normale di avviamento al lavoro: infatti l'incidenza degli apprendisti sugli occupati dipendenti dai 14 ai 19 anni dal 1985 al 1986 scende appena dall'85,6% all'82,8%. D'altro canto i contratti di formazione e lavoro continuano ad interessare soprattutto giovani con più di 19 anni (quasi il 90% nel 1986 contro l'86,6% del 1985), con una scolarizzazione non superiore all'obbligo (62,8% come nel 1985), da adibire a mansioni operaie (64,7% contro 65,1%) in aziende con meno di 50 addetti (72% contro 70,2%). Ciò potrebbe far pensare che i contratti di formazione e lavoro di fatto servano molto spesso a consentire un inserimento in posti di lavoro «da apprendista» di giovani che hanno ormai superato l'età prevista dalla legge sull'apprendistato. A ciò si aggiunga che attraverso la maggior parte dei progetti viene avviata una sola persona (nel terziario si assume «il» commesso o «la» segretaria e nelle attività artigianali «il» garzone) e che le ricerche dell'Isfol tendono a negare nella quasi totalità dei casi l'esistenza di un qualsiasi contenuto formativo. Inoltre anche nel 1986 resta dominante il carattere centro-settentrionale dei contratti di formazione e lavoro (oltre il 90%), mentre le prime indagini sulla trasformazione dei contratti in rapporti a tempo indeterminato indicano un tasso di stabilizzazione intorno al 40% (anche se nella ristretta area delle grandi imprese il livello è molto più elevato). Cioè gli incentivi all'assunzione sia pur temporanea di giovani funzionano soltanto dove la domanda di lavoro già «tira» spontaneamente. La resistenza delle imprese ad impegnarsi nella formazione professionale dei giovani è confermata dall'esito decisamente infelice del «piano straordinario per l'occupazione giovanile» che secondo le intenzioni avrebbe dovuto dar vita nel biennio 1986-87 a 40 mila contratti di formazione e lavoro con ulteriori e consistenti incentivazioni economiche alle imprese che avessero assunto dei giovani ad elevata scolarizzazione nel quadro di precisi progetti formativi. Infatti alla scadenza del 30 giugno 1987, più volte prorogata, i progetti approvati risultano di ben scarsa qualità e per di più interessano appena 14 mila giovani, soltanto per il 40% con scolarità superiore all'obbligo.

Un ben scarso esito occupazionale, nonostante l'elevato costo per la spesa pubblica, ha sortito anche

il progetto dei cosiddetti «giacimenti culturali». Soltanto poco più di 3.800 giovani disoccupati sono stati assunti per un periodo medio di 33 mesi ad un costo superiore ai 50 milioni anno/uomo per catalogare con le più moderne tecnologie beni archivistici, librari, ambientali, ecc. E lungo la stessa strada sembra avviarsi un altro provvedimento molto discusso, la «legge De Vito» che prevede consistenti contributi a nuove società o cooperative costituite prevalentemente da giovani meridionali dai 18 ai 29 anni. La pur corretta scelta di valutare seriamente le possibilità di riuscita economica dei progetti presentati ha provocato una durissima selezione. Pertanto le 41 iniziative approvate a metà 1987 su più di 1.200 presentate sono ad elevata intensità di capitale ed i generosi incentivi previsti dalla legge rischiano di generare ben poca occupazione aggiuntiva.

Nel 1986 si conferma lo scarso successo dei contratti di solidarietà, verso i quali peraltro la legislazione è stata molto meno prodiga. Infatti risultano stipulati 180 contratti per un totale di 7.700 lavoratori interessati contro 190 contratti e 11.600 lavoratori nel 1985. Ed ancor più accentuata è la concentrazione in quattro regioni (Piemonte, Lombardia, Veneto ed Emilia). Infine si può rilevare che si è arrestata la diffusione dei contratti a tempo parziale che si era avuta nel corso del 1985, poiché nel 1986 si ha un calo del 2,8%. Invece sembra essere aumentato l'interesse per la trasformazione da tempo pieno a parziale: + 10,7% nel 1986. Ovviamente il part time è un istituto tipicamente femminile, ma per i contratti stipulati ex novo la presenza maschile cresce un poco sino a sfiorare il 25%, mentre si accentua ancora la prevalenza femminile per la trasformazione da tempo pieno a parziale (83%). Anche nel 1986 rimane un sostanziale equilibrio tra qualifiche operaie ed impiegatizie; tuttavia si può notare un leggero aumento del part time nei contesti territoriali e settoriali in cui è meno diffuso: nel Mezzogiorno (dal 4,7% al 7,8% per i nuovi contratti e dal 5,5% al 5,9% per le trasformazioni) e nelle imprese di dimensioni medio-grandi (rispettivamente da 24,4% a 30,2% e da 39,9% a 41,7%).

Emilio Reyneri

¹ Tutti i dati sulle rilevazioni delle forze di lavoro Istat sono riferiti alla nuova serie 1986 ed alle serie 1984 e 1985 corrette.

Costo del lavoro, produttività e competitività

1. I conti con l'estero dell'Italia 2. Esportazioni ed importazioni per paesi 3. Saldi e penetrazione delle importazioni per settori 4. Competitività e saldi commerciali 5. Costo del lavoro e produttività per paesi 6. Costo del lavoro, prezzi e distribuzione del reddito 7. Conclusioni

1. Nel 1986 la bilancia corrente italiana è stata attiva per una cifra di poco superiore ai 6 mila miliardi di lire, dopo avere avuto segno negativo nel 1984 e nel 1985. Anche la bilancia commerciale è risultata in attivo per quasi 6 mila miliardi di lire, dopo essere stata negativa dal 1979. La ragione principale di questi mutamenti di segno sta nel vistoso miglioramento delle ragioni di scambio, a sua volta determinato dalla caduta dei prezzi delle materie prime, dal crollo delle quotazioni del petrolio e dalla svalutazione del dollaro rispetto alla lira (nel 1986 il prezzo del petrolio in lire si è più che dimezzato). Questi risultati sono riflessi nei saldi normalizzati, il cui andamento è riprodotto nella tavola 1. Da essa si rileva anche che il saldo normalizzato del settore manifatturiero, pur rimanendo attivo, è diminuito nel 1985 e nel 1986, ed è ancora in diminuzione nel 1987. La ragione di ciò è duplice. Da un lato, come si evince dalla tavola 1, vi è stato un aumento della penetrazione delle importazioni nel settore manifatturiero nell'ultimo biennio; tra la fine del 1986 e la prima metà del 1987 l'aumento delle importazioni è stato molto elevato, anche a causa della ripresa della domanda interna in controtendenza rispetto al ciclo internazionale; d'altro canto, le esportazioni italiane, pur dinamiche nei mercati internazionali almeno fino al 1986, come vedremo più oltre, hanno risentito

del rallentamento del commercio mondiale (il tasso di crescita delle esportazioni dei paesi industriali è stato del 2,9% nel 1986, contro il 4,4 del 1985 e il 9,7 del 1984). Ad ogni modo, il volume delle esportazioni italiane è regredito nella prima metà del 1987.

Il miglioramento delle ragioni di scambio nel 1986 (che per l'insieme dei paesi industriali è stato il più ampio dal dopoguerra) e il rallentamento del commercio mondiale sono peraltro due fenomeni in qualche misura connessi. Come avevamo sottolineato nel *Rapporto Cesos 1985-86*, la caduta dei redditi dei paesi petroliferi ha comportato un effetto deflazionistico sul commercio mondiale. Nell'area industriale, il volume delle importazioni è aumentato ad un ritmo tre volte superiore alle esportazioni, ma il saldo commerciale è risultato attivo (sia pure per un ammontare modesto) per la prima volta dal 1978 grazie al miglioramento delle ragioni di scambio.

2. La quota in valore delle esportazioni di merci italiane sul totale delle esportazioni Ocse è in crescita dal 1984 (tavola 2a). In particolare, le esportazioni italiane hanno guadagnato quote di mercato nella Cee, mentre nel 1986 non vi sono stati guadagni sul mercato statunitense, prevalentemente a causa del deprezzamento del dollaro, benché la quota verso gli Stati Uniti rimanga ancora superiore rispetto alla prima metà del decennio. Continua invece a cadere la quota italiana nei paesi Opec. Per un corretto apprezzamento di questi risultati, si deve tuttavia ricordare che la crescente penetrazione italiana nelle esportazioni dei paesi industriali è avvenuta mentre il commercio mondiale stava decisamente rallentando, il che ha comportato che i guadagni esportativi in termini relativi non si sono accompagnati a significativi risultati per quanto riguarda la dinamica assoluta dell'export italiano (cfr. oltre la sezione 3). Il miglioramento delle quote italiane sui mercati esteri non ha impedito che sul mercato interno le imprese italiane perdesero posizioni rispetto alle imprese estere, come già notato in apertura di questa nota. In effetti, la penetrazione delle importazioni sul mercato italiano sembra un poco più rapida della penetrazione italiana sui mercati esteri, il che suggerisce che i guadagni di competitività sull'estero si sono accompagnati a perdite di competitività sul mercato nazionale.

Tavola 1. Saldi normalizzati, penetrazione delle importazioni, ragioni di scambio in Italia, 1981-1986

	1981-84	1985	1986	1986 ¹	1987 ¹
Saldo normalizzato ²					
totale merci	-4,6	-4,0	2,1	-7,3 ³	-5,5 ³
manifatturiero ³	12,9	10,2	9,7	7,4	5,1
Penetrazione delle importazioni ⁴					
totale merci	18,1	18,0	14,5	n.d.	n.d.
manifatturiero	33,6	37,2	35,2	n.d.	n.d.
Ragioni di scambio ⁵	-1,6	0,7	13,1	7,7	10,6

¹ Primo trimestre.² Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di importazioni ed esportazioni, a prezzi correnti.³ Dati doganali: esportazioni fob, importazioni cif.⁴ Rapporto percentuale tra le importazioni (dati doganali) e la somma valore aggiunto al costo dei fattori a prezzi correnti di importazioni.⁵ Differenze tra i tassi annui di variazione dei valori medi all'esportazione e all'importazione.

n.d. = non disponibile.

Fonti: Banca d'Italia, *Relazione generale 1986*, Roma maggio 1987; Istat, *Bollettino mensile di statistica*, numeri vari.

L'aumento della penetrazione delle importazioni è peraltro un fenomeno comune ai principali paesi industriali, ad eccezione del Giappone (tavola 2b), come conseguenza della aumentata interdipendenza sistemica soprattutto nel settore manifatturiero. D'altra parte, tolto il caso del Giappone, che appare davvero straordinario, e degli Stati Uniti, a causa delle loro dimensioni, il livello della penetrazione delle importazioni sul mercato italiano parrebbe inferiore a quello degli altri maggiori paesi industrializzati e rispetto agli anni Settanta è aumentato meno che altrove (anche rispetto agli Stati Uniti).

I risultati soddisfacenti in termini di conquista di mercati Ocse e di minor dinamica di penetrazione dei mercati italiani da parte dei concorrenti esteri non hanno però impedito che l'avanzo commerciale dei manufatti sia caduto negli ultimi due anni (e continui a cadere nel corso del 1987), come risultato del rallentamento del commercio internazionale e di maggiori importazioni dai paesi non-Ocse.

3. L'andamento dell'interscambio manifatturiero (tavola 1) riflette dinamiche settoriali assai differenziate. Il complesso dei manufatti presenta un saldo positivo (25.639 miliardi di lire nel 1985, 24.256 nel 1986), risultante di settori con saldi sempre fortemente negativi (chimica, minerali e metalli ferrosi e non ferrosi, alimentari) o con andamento alterno (mezzi di trasporto) e

Tavola 2a. Commercio con l'estero per gruppi di paesi. Quote percentuali in valore delle esportazioni italiane di merci sul totale delle esportazioni Ocse nei vari mercati

	1981-84	1985	1986
Mondo	6,5	6,5	7,0
Paesi Ocse	6,4	6,6	7,3
Stati Uniti	3,8	4,5	4,4
Rft	13,3	13,4	14,7
Francia	4,5	4,8	5,2
Regno Unito	6,0	6,5	7,0
Cee	8,4	8,6	9,5
Opec	10,3	10,1	9,4
Pvs non Opec	5,0	4,8	5,0

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione annuale 1986*, Roma maggio 1987.

di settori in attivo. Per quanto riguarda i settori in disavanzo, la dinamica dei saldi normalizzati mostra solo per la chimica una forte tendenza al peggioramento dalla fine degli anni Settanta (tavola 3a). Tale evoluzione si spiega sia con la crescente penetrazione delle importazioni (tavola 3b), fenomeno peraltro comune nella Cee, sia con la dinamica molto modesta delle esportazioni, che riman-

Tavola 2b. Penetrazione delle importazioni e saldi commerciali per principali paesi

	Stati Uniti	Giappone	Rft	Francia	Regno Unito	Italia
<i>Penetrazione delle importazioni</i> ¹						
1970-79	4,4	4,2	11,8	11,8	12,7	11,4
1981-84	5,2	4,5	15,5	12,5	16,1	13,3
1985	6,8	4,5	16,9	13,5	17,9	14,7
1986	7,0	4,7	15,7	15,2	17,6	14,7
<i>Saldi commerciali</i> ²						
1981-84	— 61,0	28,5	20,2	— 9,5	— 0,9	— 6,9
1985	—124,4	56,0	28,9	— 5,4	— 2,7	— 7,0
1986	—147,7	92,7	57,3	— 1,6	—12,1	2,7

¹ Rapporto percentuale tra le importazioni dai paesi Ocse e il Pil dei vari paesi, prezzi 1980.² Bilancia economica in miliardi di dollari Usa.Fonti: Centri studi Confindustria, *IX Rapporto*, Roma maggio 1987; Banca d'Italia, *Relazione annuale* 1986, Roma maggio 1987.Tavola 3a. Saldi normalizzati nell'industria manifatturiera. Analisi per settori¹

	1977	1980	1983	1984	1985	1986	1986 ²
Metalli e minerali ferrosi e non ferrosi	—30,2	—37,3	—27,6	—32,6	—31,0	—33,8	—33,4
Minerali non metalliferi	38,7	37,4	46,1	41,8	39,9	38,7	37,6
Chimiche	— 9,1	—21,0	—17,2	—17,0	—18,4	—22,8	—24,8
Prodotti metalmeccanici	31,9	23,4	33,6	28,2	26,0	22,9	23,2
Mezzi di trasporto	24,6	— 4,8	11,0	0,6	17,3	— 1,9	— 3,9
Alimentari	—47,8	—41,4	—41,2	—35,3	—36,1	—38,4	—38,8
Tessili, abbigliamento	53,1	48,1	56,2	53,0	51,6	52,7	50,2
Legno e mobilio	11,1	7,3	30,1	25,9	32,5	35,1	36,4 ³

¹ Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma delle esportazioni e delle importazioni, a prezzi correnti, dati doganali.² Periodo gennaio-giugno.³ Primo trimestre.Fonti: Banca d'Italia, *Relazione annuale* 1986, Roma, maggio 1987. Istat, *Bollettino mensile di statistica*, numeri vari.

gono invece molto al di sotto dei risultati conseguiti dagli altri paesi industrializzati. Rammentando che il costo del lavoro nella chimica italiana è inferiore a quello dei principali concorrenti europei (come risultava dal *Rapporto Cesos* 1984-85) e tenendo presenti i risultati di un recente studio Confindustria¹ che pone in rilievo gli elementi di competitività non legati ai prezzi, si dovrebbe concludere che la situazione deficitaria della chimica italiana non dipende significativamente dai differenziali di costo del lavoro.

Nel settore dei minerali e metalli ferrosi e non ferrosi la crescita della penetrazione delle importazioni negli anni Ottanta appare sostanzialmente dovuta alla riduzione di capacità produttiva nel settore si-

derurgico a causa della caduta della domanda e conseguente maggiore caduta dell'offerta a motivo delle indivisibilità produttive presenti nel settore.

Nel settore alimentare la perpetuazione del disavanzo è in gran parte causata dalla penetrazione delle importazioni nei settori delle carni fresche e conservate e della trasformazione del latte e dal livello modesto delle esportazioni alimentari nella più parte dei comparti.²

Venendo ai settori eccedentari, l'area del cosiddetto «made in Italy» (tessili, abbigliamento, legno) non solo rimane con saldo stabilmente attivo, ma la sua incidenza nel complesso delle esportazioni in valore continua ad aumentare, passando dal 22 % del 1980 al 25 % nel 1986.

Tavola 3b. Penetrazione delle importazioni¹ nell'industria manifatturiera italiana.
Analisi per settori

	1977	1980	1983	1984	1985
Metalli e minerali ferrosi e non ferrosi	55,4	59,2	58,3	62,0	62,5
Minerali non metalliferi	14,5	15,5	14,6	16,2	17,1
Chimiche	46,6	52,5	56,0	58,4	59,8
Prodotti in metallo	29,8	34,2	33,4	36,5	38,5
Mezzi di trasporto	39,9	50,8	47,5	52,7	54,9
Alimentari	43,1	38,1	38,4	38,9	43,4
Tessili, abbigliamento	16,8	18,1	18,1	20,5	22,1
Legno e mobilio	17,2	19,3	14,0	15,3	14,9

¹ Rapporto percentuale tra le importazioni per branca (dati doganali) e la somma del valore aggiunto al costo dei fattori (vecchia serie) e le importazioni (tutti i dati a prezzi correnti).

Fonte: Elaborazioni su dati Istat in *Bollettino mensile di statistica*, numeri vari, *Annuario di contabilità nazionale*, edizione 1986, *Conti economici nazionali, 1982-1985*, Collana d'informazione, 1986/4.

Per quanto riguarda infine il settore metalmeccanico si deve sottolineare la contrazione del saldo attivo negli anni Ottanta, mentre anche il settore dei mezzi di trasporti, sia pure con andamenti alterni, presenta risultati meno brillanti negli anni Ottanta rispetto al decennio precedente. (Il comparto degli autoveicoli, in particolare, è sempre in disavanzo dal 1980, dopo essere stato in attivo per tutti gli anni Settanta). Nel complesso, la penetrazione delle importazioni di prodotti metalmeccanici e di mezzi di trasporto è in significativo aumento dall'inizio del decennio (tavola 3b).

Si deve dunque insistere sul fatto che la specializzazione internazionale dell'industria italiana resta fortemente asimmetrica, con punte rilevanti in tutti i settori tradizionali di consumo i cui principali mercati di sbocco rimangono i paesi europei e gli Usa, mentre è sempre più debole la posizione nei settori dominati da produzioni con forte contenuto di ricerca e da alti livelli di economie di scala.

Valutando la dinamica dell'interscambio secondo la destinazione economica notiamo che nel 1986 la crescita delle esportazioni *in quantità* si è fortemente contratta fino a diventare negativa nel primo trimestre del 1987; al contrario, rimane elevata nel 1986 e crescente nel 1987 la dinamica delle importazioni *in quantità* (tavola 3c).

Il rapporto tra importazioni e esportazioni mostra per il 1986 una percentuale di poco superiore al 50% nei beni di consumo, quasi dell'80% nei be-

ni di investimento ed è pari ad una volta e mezzo per i beni intermedi. Fatta eccezione per il complesso dei beni intermedi, per il quale il rapporto import/export in valore è caduto per il crollo del prezzo dei prodotti petroliferi, i rapporti per gli altri tipi di beni mostrano una preoccupante tendenza a crescere.

4. Passiamo ora all'analisi dell'interscambio complessivo nei principali paesi e aree commerciali. A questo fine, nella tavola 4 abbiamo posto a confronto i saldi normalizzati distinti per aree con la competitività italiana verso le aree stesse.³ Come si può notare, l'indice di competitività italiano verso la Cee non è cambiato tra il 1985 e il 1986, ma il disavanzo normalizzato si è sensibilmente ridotto. Verso gli Stati Uniti e la Gran Bretagna, malgrado nel 1986 l'indice di competitività sia diminuito in buona misura a causa del deprezzamento del dollaro e della sterlina nei confronti della lira, i saldi, già in attivo, migliorano ulteriormente nel 1986. È solo verso la Germania e la Francia, infine, che il miglioramento del saldo sembra in qualche misura ricollegabile all'aumentata competitività. Anche se i dati della tavola 4 non escludono un legame tra competitività e saldi per specifiche aree commerciali, appare evidente che si tratta di un legame in generale molto debole, operante in taluni casi e in particolari circostanze, ma inadatto a spiegare, se non in misura molto modesta, la performance complessiva dell'interscambio italiano. In ef-

Tavola 3c. Esportazioni e importazioni in volume per destinazione economica.
Rapporto importazioni/esportazioni in valore

	1981-1984	1985	1986	1986 ¹	1987 ¹
<i>Esportazioni (variazioni percentuali annue)²</i>					
Totale	4,5	7,6	1,6	5,7	-2,3
Beni d'investimento	1,1	10,5	3,8	10,7	-4,9
Beni di consumo	5,2	7,9	0,8	5,3	-1,8
Beni intermedi	5,2	6,2	2,2	5,2	-0,7
<i>Importazioni (variazioni percentuali annue)²</i>					
Totale	0,5	8,9	4,5	7,3	5,7
Beni d'investimento	0,7	8,6	8,6	8,6	13,8
Beni di consumo	3,5	19,0	-0,8	3,4	10,8
Beni intermedi	0,3	6,6	6,4	8,9	3,7
<i>Rapporto importazioni/esportazioni (in valore percentuali dell'anno)</i>					
Beni d'investimento	64,4	72,3	78,2	78,3	92,5
Beni di consumo	52,1	55,3	56,8	55,1	62,5
Beni intermedi	184,2	177,9	149,4	179,6	160,8
Beni intermedi al netto delle materie prime e prodotti energetici	74,6	80,5	84,5	n.d.	n.d.

¹ Primi tre mesi.

² Variazioni dei numeri indici delle quantità.

Fonti: come tavola 3a.

Tavola 4. Competitività e saldi commerciali normalizzati dell'Italia verso alcuni paesi

	Competitività ¹			Saldo normalizzato ²				
	1981-84	1985	1986	1981-84	1985	1986	1986 ³	1987 ³
Cee	104,7	107,1	107,1	-3,3	-6,1	-3,1	-6,1	-6,1
Stati Uniti	73,5	66,4	88,6	3,6	28,1	29,6	n.d.	n.d.
Rft	103,7	106,5	104,3	-7,0	-8,6	-7,2	n.d.	n.d.
Francia	106,2	105,9	103,8	-0,3	-1,3	2,2	n.d.	n.d.
Regno Unito	98,7	101,1	109,5	15,2	9,9	15,0	n.d.	n.d.

¹ Tasso di cambio reale dell'Italia calcolato sui prezzi all'ingrosso dei manufatti. Numero indice, 1980 = 100.

² Rapporto percentuale tra il saldo commerciale e la somma di esportazioni e importazioni (in valore, dati doganali).

³ Primi tre mesi.

Fonti: come tavola 3a.

fetti, l'evidenza indica che nella performance del commercio estero italiano verso i maggiori paesi industrializzati agiscono maggiormente fattori non legati alla competitività prezzo.

5. La competitività prezzo dipende, oltre che dalla dinamica del cambio, dal costo del lavoro. Nell'industria manifatturiera dei principali paesi indu-

strializzati si osserva un rallentamento della dinamica dei salari nominali (tavola 5), a causa della caduta del ritmo inflazionistico e dell'indebolimento del mercato del lavoro. In termini reali, le dinamiche dei salari tendono un po' a divergere tra paesi. In particolare nel periodo 1980-86 i salari reali italiani sono cresciuti ad un tasso un po' inferiore agli altri paesi considerati, ad eccezione della Ger-

Tavola 5. Salari e costo del lavoro in alcuni paesi. Industria manifatturiera (variazioni percentuali annue)

	Usa	Giappone	Rft	Francia	Regno U.	Italia
<i>Salari nominali (guadagni orari)¹</i>						
1981-84	6,0	4,7	4,0	12,2	10,5	16,1
1985	4,0	4,0	4,3	5,8	9,1	10,5
1986	2,3	2,3	4,1	4,1	7,7	6,2
<i>Salari reali (guadagni orari meno prezzi al consumo)</i>						
1981-84	—	1,8	—0,3	1,6	3,0	1,2
1985	4,4	2,2	2,1	—	3,0	1,3
1986	2,9	1,6	4,3	1,4	4,3	0,3
<i>Produttività (produzione meno occupazione)</i>						
1981-84	4,8	3,2	2,7	1,5	5,1	3,8
1985	2,5	2,6	4,2	3,0	4,4	2,7
1986	2,7	—0,9	0,8	3,2	1,0	4,2
<i>Costo del lavoro per unità di prodotto (guadagni orari meno produttività)</i>						
1981-84	1,2	1,5	1,3	10,7	5,4	12,3
1985	1,5	1,4	0,1	2,8	4,7	7,8
1986	— 0,4	3,2	3,3	0,9	6,7	2,0
<i>Costo del lavoro per unità di prodotto in moneta comune (clup + tasso di cambio effettivo nominale)</i>						
1981-84	4,6	4,9	4,5	7,7	5,9	6,3
1985	4,7	3,5	0,2	3,8	4,2	2,2
1986	—18,0	28,7	10,2	2,2	—2,8	2,3

Fonti: elaborazione su dati Istat, ministero del Lavoro, Ocse, Banca d'Italia.

mania federale. Negli ultimi due anni 1985-86, la dinamica dei salari reali è in Italia risultata ancora più contenuta, in relazione agli altri paesi, Germania inclusa. La dinamica della produttività, non è stata particolarmente elevata dall'inizio del decennio, e gli aumenti sono stati realizzati solamente come conseguenza del declino occupazionale. Nel 1986 il saggio di crescita maggiore si osserva in Italia, un risultato spiegabile con la più vivace dinamica della produzione industriale registrata nel nostro paese. Venendo infine al costo del lavoro per unità di lavoro espresso in valuta comune⁴ rileviamo forti aumenti nel 1986 in Giappone e in Germania, a motivo sia della modesta dinamica della produttività sia della rivalutazione delle monete dei due paesi. Notevole è, al contrario, la caduta del clup in moneta comune negli Stati Uniti, sia per la modesta dinamica delle retribuzioni nominali, sia per il deprezzamento del dollaro. Per quanto riguarda l'I-

talia, osserviamo che nel biennio 1985-86 il clup in moneta comune è aumentato più in fretta rispetto agli Stati Uniti e alla Gran Bretagna, ma meno rispetto agli altri paesi, un risultato coerente con l'evoluzione della competitività prezzo ricordata in precedenza.

6. Dall'inizio del decennio il prodotto per addetto nel settore della trasformazione industriale è cresciuto ad un ritmo del 3,7% in media annua, circa lo stesso saggio di crescita negli anni Settanta (ma tale aumento è spiegato, quasi interamente dal crollo dell'occupazione), ma è rimasto praticamente invariato nel settore dei servizi destinabili alla vendita, nel quale è in effetti caduto fino al 1984 (tavola 6a). Anche nel 1986 è proseguita la tendenza alla flessione della dinamica dei salari monetari, sia nel settore manifatturiero sia nel complesso dei ser-

Tavola 6a. Costo del lavoro nel settore privato. Variazioni percentuali annue

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<i>Settore privato</i>							
1981-84	1,3	0,5	0,8	16,6	16,6	15,8	1,7
1985	2,9	1,4	1,5	10,0	10,2	8,7	0,8
1986	2,8	0,8	2,0	6,1	7,7	5,7	0,2
<i>Trasformazione industriale</i>							
1981-84	0,2	-3,7	3,8	17,4	17,3	13,5	2,4
1985	1,7	-1,0	2,7	10,5	11,6	8,9	1,3
1986	3,3	-0,9	4,2	6,2	8,1	3,9	0,3
<i>Servizi destinati alla vendita (esclusi i fabbricati)</i>							
1981-84	2,5	4,0	-1,5	15,4	14,8	16,3	0,4
1985	4,9	4,5	0,4	10,0	9,4	9,0	0,8
1986	3,3	2,4	0,9	5,4	6,6	5,7	-0,5

(1) Valore aggiunto ai prezzi di mercato secondo i prezzi del 1980.

(2) Occupazione totale al netto degli occupati equivalenti in Cassa integrazione guadagni.

(3) Prodotto per occupato.

(4) Retribuzioni lorde per dipendente.

(5) Costo del lavoro per dipendente.

(6) Costo del lavoro per unità di prodotto.

(7) Retribuzioni lorde reali (retribuzioni lorde meno prezzi al consumo).

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione per il 1986*, Roma maggio 1987.

vizi destinabili alla vendita. I salari reali sono rimasti praticamente invariati nel 1986, mentre è da segnalare che la discesa del ritmo delle retribuzioni monetarie è certamente risultata più rapida della discesa del ritmo dell'inflazione, a confermare che dall'inizio degli anni Ottanta le componenti internazionali sono state le principali determinanti dell'inflazione.⁵

La dinamica della produttività e la relativa staticità delle retribuzioni reali hanno comportato nell'industria di trasformazione un ulteriore aumento della quota dei profitti lordi e del margine lordo sui costi variabili. A quest'ultimo risultato ha peraltro contribuito anche la caduta dei prezzi degli input totali non di lavoro (tavola 6b).

7. Il rallentamento delle retribuzioni reali, accentuatosi negli ultimi due anni, e l'accresciuta quota dei profitti nell'industria non hanno impedito ulteriori perdite occupazionali e non hanno nemmeno favorito il rafforzamento del nostro interscambio manifatturiero con l'estero.

In effetti, nel biennio 1985-86 il rallentamento del

costo del lavoro in valuta comune si è tradotto in maggiore competitività dell'industria italiana sui mercati esteri, tranne che verso gli Stati Uniti e la Gran Bretagna le cui valute si sono fortemente svalutate, e la maggiore competitività ha stimolato aumenti delle quote esportative italiane nel mercato mondiale. Si è però registrato una ancora più rapida penetrazione delle importazioni nel mercato italiano, a causa di perdite di competitività sul mercato interno, ma anche a causa dell'espansione della domanda interna. Queste semplici considerazioni permettono di rilevare che il legame tra la competitività-prezzo delle esportazioni italiane e la complessiva performance commerciale, che abbiamo analizzato per paesi e per settori, è, alla prova dei fatti, alquanto debole.

In tale contesto, se nel 1986 il saldo merci è risultato positivo, malgrado una debole dinamica delle quantità scambiate, è stato grazie al forte recupero delle ragioni di scambio, un fenomeno che certo non si ripeterà nel 1987, se appena si rammenta che la prima metà dell'anno è stata caratterizzata dalla rivalutazione del dollaro e da una certa turbolenza dei prezzi delle materie energetiche, in

Tavola 6b. Prezzi, costi e profitti nella trasformazione industriale. Variazioni percentuali annue

	1981-82	1983-85	1984	1985	1986
Costo del lavoro per unità di prodotto ¹	16,6	9,0	4,9	8,7	3,7
Prezzi input totali	16,8	10,1	11,3	7,0	-2,6
Costi unitari variabili	16,8	9,5	8,9	7,6	-0,3
Prezzi output	16,3	9,5	9,8	7,2	3,0
Mark-up lordo ^{2 3}	21,7 ⁴	24,3 ⁵	24,0	24,6	25,4 ⁶
Quota dei profitti lordi ³	32,2	31,3	32,0	31,8	33,4

¹ Al netto della Cassa integrazione guadagni.

² Industria in senso stretto.

³ Valori percentuali.

⁴ 1980-83.

⁵ 1984-85.

⁶ Nostra stima.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione per il 1986*, Roma maggio 1987.

controtendenza rispetto al 1986. Vale poi la pena di notare che anche sul fronte della dinamica costo del lavoro è realistico attendersi una fase maggiormente dinamica, se non altro come conseguenza del periodo di prolungato contenimento. Quanto all'evoluzione del saldo commerciale, è da sottolineare che nel primo semestre del 1987 il deficit è ammontato a oltre 9.000 miliardi di lire, contro i 6.700 del primo semestre del 1986, a causa non tanto della caduta delle esportazioni (che pure vi è stata in alcuni comparti, come nei minerali e metalli ferrosi e non ferrosi e nella chimica), quanto piuttosto dal forte incremento delle importazioni, specialmente in quei comparti (metalmecanico e tessile-abbigliamento) in cui pure godiamo di consolidati vantaggi comparati, un risultato che sembra confermare crescenti difficoltà dell'offerta interna a soddisfare la domanda proprio nei settori più orientati all'esportazione.⁶

dati dalle quote del commercio mondiale dei paesi considerati.

⁵ Banca d'Italia, *Relazione annuale 1986*, pp. 126 ss.

⁶ Si tratta di «una situazione (...) che rivela tutto il suo potenziale penalizzante soprattutto in fasi come quella attuale in cui, date le prospettive di persistente rallentamento degli scambi internazionali, divengono preminenti i problemi di riorientamento e riconversione dell'offerta nazionale al mercato interno». Centro studi Confindustria, *IX Rapporto*, p. 33.

Ferdinando Targetti e Maurizio Zenezini

¹ Centro studi Confindustria, *IX Rapporto*, Roma maggio 1987, pp. 78 ss.

² Centro Studi Confindustria, *VIII Rapporto*, Roma 1986, pp. 44 ss.

³ Si tratta di un indicatore misurato sui prezzi all'ingrosso ponderati con il peso relativo dell'interscambio verso il paese considerato.

⁴ Il tasso di cambio effettivo nominale è una valuta composita formata dalla media ponderata delle valute con paesi

Retribuzioni e inquadramento: andamento e struttura

1. Il quadro generale dei rapporti sindacali 2. Le prime due fasi di applicazione del nuovo meccanismo di scala mobile 3. La dinamica retributiva nei grandi settori 4. Le componenti della dinamica retributiva 5. La dinamica retributiva nelle principali categorie contrattuali 6. Le strutture per qualifiche e le innovazioni introdotte negli inquadramenti con i rinnovi contrattuali 7. Gli aspetti economici dei rinnovi contrattuali

1. Il 1986 si presentava, in teoria, come un anno di intensa attività contrattuale a livello nazionale di categoria. Tra la fine del 1985 ed il primo semestre dell'anno successivo dovevano infatti essere rinnovati moltissimi contratti dei settori privati, coinvolgenti sette milioni circa di lavoratori: a questi si dovevano aggiungere altri 3,5 milioni di dipendenti del pubblico impiego per i quali la parte economica dei contratti era venuta a scadenza già dal 30 giugno 1985.

Le tensioni determinatesi nel corso del 1985 (il referendum sui quattro punti di scala mobile, che ha impegnato la prima metà dell'anno; il lungo negoziato sul costo del lavoro e sulla riforma strutturale della scala mobile, nonché l'annoso contenzioso dei cosiddetti decimali originati da una diversa interpretazione di uno specifico punto dell'accordo del 23 gennaio 1983, che hanno impegnato la seconda parte dell'anno) hanno invece finito per congelare per lungo tempo le stesse relazioni sindacali, almeno a livello di categorie nazionali. Si è avuto, di conseguenza, un blocco di fatto della contrattazione per oltre un anno, con relativo prolungamento della vigenza delle normative in atto. Come si documenterà più avanti, le dinamiche

retributive sono risultate molto modeste e, in qualche caso, al di sotto del tasso medio di inflazione.

Nonostante la positiva conclusione del negoziato sulla scala mobile (indennità integrativa speciale per il pubblico impiego) avvenuta con l'accordo intercompartimentale del 18 dicembre 1985, il 1986 si è aperto con un quadro generale di relazioni sindacali carente di precisi punti di riferimento per l'elaborazione di strategie rivendicative a livello nazionale. Gli stessi orientamenti generali sui quali impostare le piattaforme sono stati discussi, da parte sindacale, con molto ritardo rispetto ad altre tornate contrattuali. Una prima definizione di tali orientamenti si è avuta infatti solo nel seminario unitario Cgil, Cisl e Uil del 18 febbraio 1986. Ma l'elaborazione vera e propria delle richieste per i rinnovi contrattuali è stata avviata solo dopo definizione delle due generali questioni che per lungo tempo hanno impegnato le parti sociali.

La prima questione (nuovo meccanismo di scala mobile) ha trovato soluzione con un intervento legislativo che ha esteso, ai settori privati, contenuti e modalità applicative già precedentemente concordati tra governo e Cgil, Cisl e Uil (con successive formali adesioni di altre confederazioni). La seconda questione relativa ai decimali è stata invece definitivamente chiusa tramite accordi bilaterali, sottoscritti tra i mesi di maggio e giugno, nel quadro di accordi più generali che hanno segnato la ripresa, dopo circa nove anni, di un rapporto diretto tra la Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Di tali soluzioni si è già fatto cenno nel precedente *Rapporto*. Su di esse si ritiene opportuno ritornare per più compiute esplicitazioni.

La definizione del nuovo meccanismo di scala mobile

Il nuovo meccanismo di scala mobile definito con l'accordo intercompartimentale del 18 dicembre 1985 tra governo e sindacati è entrato ufficialmente in vigore, limitatamente ai lavoratori del pubblico impiego, con l'emanazione del dpr 1 febbraio 1986, n. 13. Come primo ed immediato effetto, nel mese di febbraio non si è determinato il tradizionale scatto di scala mobile a ragione della nuova cadenza semestrale prevista ai fini dell'adeguamento automatico delle retribuzioni e fissata, in sede di prima applicazione, al mese di maggio 1986.

In particolare, il decreto in oggetto conteneva due precisazioni: il campo di applicazione si estendeva a tutti gli otto comparti soggetti alla contrattazione collettiva di cui all'art. 5 della legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93; l'efficacia del sistema di adeguamento retributivo al costo della vita era assicurata per un periodo non inferiore ai quattro anni e, quindi, fino al 31 dicembre 1989.

L'esigenza di evitare diversità di trattamenti ed eventuali elementi di contenzioso nello stesso ambito del pubblico impiego, ha reso necessario estendere la medesima disciplina anche a quelle categorie il cui trattamento economico è sottoposto alla contrattazione collettiva e al personale il cui trattamento economico e giuridico è disciplinato direttamente da disposizioni di legge (dirigenza statale, personale militare, magistrati, ecc.). In tal senso è stato approvato un secondo specifico provvedimento legislativo (legge n. 37/1986). Per quanto riguarda il settore privato, con particolare riferimento a quello industriale, il negoziato diretto tra Confindustria e sindacati si è trascinato per lungo tempo senza approdare ad alcun esito sui vari oggetti della vertenza interconfederale (riduzione dell'orario di lavoro, flessibilità contrattuali e di prestazioni lavorative, riduzione del grado di copertura della scala mobile, abbandono del punto unico a sua sostituzione con un sistema a punti differenziati). Ma una volta sottoscritto l'accordo con il governo per i pubblici dipendenti, i sindacati dichiaravano formalmente che il modello di scala mobile in esso previsto doveva costituire la soluzione da applicarsi a tutti i lavoratori dipendenti anche dei settori privati.

Quasi tutte le associazioni imprenditoriali, esclusa la Confagricoltura, pur esprimendo riserve e insoddisfazione per la soluzione concordata per il pubblico impiego, rilasciavano, a loro volta, dichiarazioni unilaterali di adesione a detta normativa. Precisavano, comunque, che solo ai fini del calcolo per i futuri adeguamenti retributivi, l'indennità di contigenza da prendere come riferimento era quella comprensiva anche dei punti di scala mobile in contestazione, per un ammontare complessivo di 684.189 lire mensili.

Di fronte ad una situazione che rischiava di creare un diffuso contenzioso senza garanzie future circa la disciplina applicabile per il futuro (l'accordo del 1975 era stato infatti disdetto da quasi tutte le associazioni datoriali), il governo assu-

meva l'iniziativa di emanare un disegno di legge, convertito nella legge n. 38 del 26 febbraio 1986. Con tale legge veniva esteso *erga omnes*, a tutti i lavoratori dipendenti, ad eccezione dei dirigenti e degli addetti ai servizi domestici, il meccanismo concordato per il pubblico impiego. È stato così avviato un nuovo sistema di indicizzazione delle retribuzioni che ha sostituito il precedente meccanismo, in atto dal 1975, fondato sul valore punto unico per tutti i lavoratori dipendenti. Le principali caratteristiche possono essere così riassunte:

- a. la cadenza degli adeguamenti automatici delle retribuzioni da trimestrale è diventata semestrale. In tal senso tali adeguamenti sono stati fissati nei mesi di maggio e di novembre;
- b. l'indicatore di riferimento per misurare le variazioni semestrali del costo della vita è rimasto il ben noto indice sindacale utilizzato, tuttavia, con modalità nuove. In sostanza, gli adeguamenti automatici avverranno in base all'aumento medio percentuale di tale indice risultante tra un semestre e quello precedente. Occorrerà cioè fare la media dei sei indici mensili accertati nell'arco di un semestre e rapportarla alla media degli indici mensili accertati nel semestre precedente. Da un sistema a punti, determinati per differenza, si è cioè passati ad un sistema di aumenti determinati in misura percentuale;
- c. la variazione percentuale semestrale si applica integralmente (al 100%) ad un importo retributivo uguale per tutti (inizialmente fissato in 580 mila lire e che ad ogni successivo semestre dovrà essere aumentato delle quote connesse alle precedenti rivalutazioni al 100%); si applica, inoltre ad una misura ridotta (pari al 25%) della ulteriore retribuzione mensile costituita dalla differenza tra il cosiddetto minimo conglobato (minimi tabellari previsti dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro maggiorati di tutta l'indennità di contigenza) e la quota di retribuzione interamente indicizzata.

Si tratta quindi di un sistema che produce, complessivamente, incrementi differenziati tra i vari livelli di inquadramento di ogni specifico contratto, nonché tra i vari contratti, e direttamente proporzionali alle retribuzioni di riferimento. Si è determinato così un duplice effetto: da una parte si è arrestata quella tendenza progressiva, denunciata da molte parti, dell'appiattimento dei differenziali nelle strutture retributive legato al valore unico della scala mobile; dall'altra parte

si è avviata una differenziazione nei benefici tra i vari livelli professionali entro una fascia di valori mediamente compresi tra 100, per quello base, e 113/115 per quello più elevato. Specularmente si è determinato un tasso di desensibilizzazione della scala mobile inversamente proporzionale ai valori delle retribuzioni di riferimento. In media esso si stima variante tra un minimo del 15%, per il livello più elevato, e un massimo del 25% per quello base.

La definizione del problema dei decimali

L'annosa polemica sorta con l'accordo del 23 gennaio 1983 sul modo di considerare le frazioni di punto (decimali), calcolate ma non utilizzate in ogni trimestre, si è protratta per oltre tre anni. Essa è stata definitivamente superata nel 1986 con quattro specifici accordi sottoscritti dai sindacati dei lavoratori rispettivamente l'8 maggio (con la Confindustria), il 20 maggio (con la Confagricoltura) il 22 maggio (con la Confapi), il 27 giugno (con la Confartigianato).

I suddetti accordi presentano punti comuni di riferimento per alcuni aspetti d'ordine generale rappresentati, in particolare, dagli impegni assunti tra Cgil, Cisl e Uil per quanto riguarda le azioni giudiziarie in atto o che si sarebbero potute produrre in futuro. Presentano soluzioni diverse e specifiche per quanto riguarda, invece, la reintroduzione nelle buste paga nei punti di scala mobile in contestazione e in pagamento delle quote pregresse o arretrate.

In conseguenza della consensuale soluzione del problema, le organizzazioni sindacali dei lavoratori si sono impegnate: a non avanzare, in materia, nessuna ulteriore rivendicazione a qualsiasi livello di contrattazione; ad attivarsi ed intervenire presso le proprie strutture categoriali e territoriali per sollecitare gli iscritti ad abbandonare le azioni giudiziarie già promosse e non promuovere delle altre; a non prestare, comunque, nessuna forma di assistenza per eventuale contenzioso sulla medesima materia.

Gli aspetti più strettamente monetari hanno invece trovato soluzioni che presentano alcuni elementi di differenziazione, quantitativi e qualitativi, in rapporto alla diversità di comportamenti assunti nel corso dei precedenti tre anni dalle varie associazioni datoriali, ed in modo specifico dalle aziende ad esse aderenti. Al riguardo si veda quanto dettagliatamente esplicitato nei precedenti *Rapporti*.

In sintesi le situazioni, a tutto aprile 1986, si presentavano come segue. Confindustria: risultavano non pagati due punti di scala mobile per un equivalente di 13.600 lire mensili ed un pregresso complessivamente ammontante a 231.200 lire; Confagricoltura: non pagato un punto, pari a 6.800 lire mensili e a 149.600 come pregresso; Confapi: non pagati due punti, pari a 13.600 lire mensili e a 149.600 come pregresso; Confartigianato: non pagati due punti pari a 13.600 lire mensili e a un pregresso di 238.000 lire complessive.

Le soluzioni adottate dai vari accordi con riferimento ai tempi, alle modalità di reinserimento dei punti contestati, e alle erogazioni attribuite sotto forma di una tantum, sono riportate nella tavola 1.

2. La disciplina dell'indennità di contingenza, e dell'indennità integrativa per il pubblico impiego, prevista dalle nuove disposizioni ha visto la sua prima applicazione nel mese di maggio 1986, con riferimento alle situazioni retributive in atto nel mese di aprile.

In base ai calcoli effettuati dall'apposita commissione funzionante presso l'Istat, l'indice medio relativo al semestre di accertamento novembre 1985-aprile 1986 è risultato pari a 137,64 e ha registrato, rispetto al valore di 134,00 fissato come base di riferimento per l'avvio del nuovo meccanismo di calcolo semestrale, una variazione del 2,72%. Detta variazione, applicata integralmente al 100% ad un importo mensile di 580 mila lire per tutti i lavoratori, ha comportato un aumento di base generalizzato pari a 15.776 lire mensili. Per ogni contratto nazionale di categoria, e distintamente per ciascun livello di inquadramento, si è avuta inoltre una seconda quota aggiuntiva di aumento determinata applicando il 25% della variazione semestrale dell'indice sindacale (nel caso specifico pari allo 0,68%) all'intera quota di retribuzione mensile di riferimento (data dai cosiddetti minimi tabellari conglobati) eccedente le 580 mila lire. In considerazione della notevole variabilità delle basi per determinare questa seconda quota, si è creata una griglia di valori estremamente articolata che rende difficile una misurazione certa dell'aumento medio complessivo. Si stima che esso sia risultato compreso tra le 18 e le 21 mila lire mensili lorde. Gli aumenti così determinati sono rimasti

Tavola 1. Modalità e tempi di soluzione della questione sui decimali di scala mobile

	Confindustria (8 maggio 1986)	Confagricoltura (20 maggio 1986)	Confapi (22 maggio 1986)	Confartigianato (27 giugno 1986)
Punti di scala mobile da inserire in busta paga				
a maggio 1986	1	1	2	—
a giugno 1986	—	—	—	2
a settembre 1986	1	—	—	—
Totale	2	1	2	2
Somme arretrate in contestazione (lire)	231.200	149.600	149.600	238.000
Una tantum (lire)				
ad agosto 1986	—	—	—	40.000
a settembre 1986	50.000	37.500	—	—
ad ottobre 1986	—	—	—	20.000
a novembre 1986	—	37.500	—	—
a dicembre 1986	50.000	—	—	—
Totale	100.000	75.000	—	60.000

Fonte: nostre elaborazioni.

invariati fino a tutto ottobre mentre la quota di retribuzione base da indicizzare al 100% per tutti i lavoratori a partire dal successivo mese di novembre è salita a 595.776 lire (580 mila lire più 15.776).

Il secondo momento di applicazione del nuovo meccanismo ha avuto luogo a partire dal mese di novembre, con riferimento alle situazioni retributive in atto nel mese di ottobre. L'indice medio relativo al semestre di accertamento maggio-ottobre 1986 è risultato pari a 141,63 e ha registrato, rispetto al valore medio di 137,64 del semestre precedente, una variazione del 2,90%.

Detta variazione, applicata al 100% ad una retribuzione base di 595.776 lire ha comportato un nuovo aumento di base generalizzato pari a 17.278 lire mensili. La seconda quota aggiuntiva di aumento, differenziata per livelli di inquadramento e derivante dall'applicazione dei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, è stata determinata applicando il 25% della nuova variazione semestrale dell'indice sindacale (nel caso specifico pari allo 0,725%) secondo le modalità già precisate. L'aumento medio complessivo è stimato compreso tra le 20 e le 23 mila lire mensili lorde. Detti aumenti sono rimasti invariati fino a tutto aprile 1987 mentre il nuovo livello retributivo base da indicizzare al 100%

Tavola 2. Andamenti mensili dell'indice sindacale per il calcolo della scala mobile semestrale (base agosto-ottobre 1985 = 134,00)

Mesi e semestri	Indice sindacale
Novembre 1985	136,08
Dicembre	136,68
Gennaio 1986	137,21
Febbraio	137,87
Marzo	138,80
Aprile	139,32
Media	137,64
Incremento % semestrale	2,72
Maggio 1986	140,26
Giugno	140,61
Luglio	141,80
Agosto	141,94
Settembre	142,06
Ottobre	143,12
Media	141,63
Incremento % semestrale	2,90

Fonte: Istat.

Tavola 3. Andamento delle variazioni percentuali dell'indice sindacale e dei livelli retributivi da indicizzare al 100% nelle prime due fasi di applicazione della nuova scala mobile

	Semestri di accertamento		Semestri di erogazione	
	novembre 1985 aprile 1986	maggio 1986 ottobre 1986	maggio 1986 ottobre 1986	novembre 1986 aprile 1987
Variazioni percentuali dell'indice sindacale				
al 100%	2,72%	2,90%	—	—
al 25%	0,6800%	0,7250%	—	—
Retribuzione base da indicizzare al 100%	—	—	580.000	595.776
Aumenti generalizzati per l'indicizzazione al 100%	—	—	15.776	17.278
Aumenti differenziati per l'indicizzazione al 25%	—	—	importi vari	importi vari

Fonte: Istat.

per tutti i lavoratori è salito a 613.054 lire (595.776 più 17.278) e da utilizzare a partire dal mese di maggio 1987. Nella tavola 2 sono evidenziati, in dettaglio, gli andamenti mensili dello indice sindacale per il calcolo della scala mobile semestrale nelle prime due fasi di applicazione. La tavola 3 riassume invece le variazioni percentuali dell'indice sindacale utilizzate al 100% o al 25%, nonché la dinamica della retribuzione base da indicizzare al 100%.

Secondo stime della Banca d'Italia (tavola 4) il grado di copertura delle retribuzioni lorde nella media dell'industria manifatturiera — cioè a dire il rapporto tra la variazione percentuale delle retribuzioni per dipendente dovute alla scala mobile e quella dell'indice dei prezzi — è stato nel 1986 del 55%, risultando inferiore rispetto a quello del 1985 (60%). Limitatamente alla componente dovuta alla scala mobile, la stessa fonte stima in circa mezzo punto percentuale la minor crescita della retribuzione imputabile al nuovo meccanismo.

3. La modifica nel sistema di adeguamento al costo della vita ed il sostanziale blocco della contrattazione nazionale prolungatosi per circa un anno hanno comportato, per il 1986, uno scarso dinamismo retributivo. Oltre che dall'andamento della scala mobile, per effetto cumulato del trascinamento dal 1985 e degli incrementi legati alle variazioni di maggio e di novembre 1986, la dinamica retributiva è risultata determinata da alcune specifiche cause. In particolare:

a. dai pochi contratti rinnovati nel corso dell'anno. Si tratta, in particolare, dei settori dell'ac-

qua e del gas limitatamente ai comparti municipalizzati (marzo 1986), del contratto degli elettrici (aprile 1986), del contratto dei pubblici esercizi ed alberghi (giugno 1986), di alcuni rinnovi di contratti integrativi in agricoltura e nell'edilizia (settembre e dicembre 1986).

b. dall'applicazione di maggiorazioni nei minimi tabellari o di altre voci retributive previste da precedenti rinnovazioni di alcuni settori come, ad esempio, gas privato, miniere, editoria, trasporti marittimi ed aerei, telefoni in concessione, ferrovie dello Stato, magistrati, grafici, gomma e materie plastiche;

c. dall'adeguamento periodico degli importi per scatti di anzianità (petrolio privato, cemento, laterizi, vetro, ceramica, calzature, commercio ed altri comparti dei servizi, alimentazione, fibre chimiche, tessili, pelli e cuoio, legno, alcuni comparti chimici, concia, trasporto merci su strada);

d. da alcuni adeguamenti di indennità varie come, ad esempio, quella di mensa e di trasporto per alcune province nel settore dell'edilizia;

e. da fenomeni di slittamento salariale, ancorché non rilevati ufficialmente ma evidenziati da alcune indagini campione, legate al buon andamento dell'attività economica e agli incrementi di produttività realizzati a livello aziendale.

Dal complesso dei fenomeni suddetti è derivato, come documentano le rilevazioni dell'Istat relative alle retribuzioni minime contrattuali, una modesta dinamica in termini monetari che per l'intero sistema è risultata pari al 4,6% come media annua. Una misura cioè al di sotto dell'aumento registrato, contemporaneamente, sul fronte dell'inflazione (6,1%) ma che contrasta,

Tavola 4. Grado di copertura delle retribuzioni lorde annue nella trasformazione industriale (al netto delle persone in Cassa integrazione guadagni; variazioni percentuali)

Periodi	Variazioni delle retribuzioni per dipendente		Variazione dei prezzi		Grado di copertura ²		Elasticità ³	
	in totale	dovute alla scala mobile	indice sindacale	costo della vita ¹	rispetto all'indice sindacale	rispetto al costo della vita	rispetto all'indice sindacale	rispetto al costo della vita
1981	22,9	15,4	18,4	19,3	0,838	0,798	0,816	0,770
1982	15,7	12,6	16,0	16,4	0,789	0,769	0,794	0,754
1983	16,0	10,7	14,0	14,9	0,766	0,718	0,705	0,674
1984	14,9	5,7	11,1	10,6	0,517	0,540	0,477	0,491
1985	10,5	5,2	8,4	8,6	0,615	0,602	0,603	0,598
1986	6,2	3,4	5,9	6,1	0,569	0,548	0,515	0,474

¹ La serie del costo della vita è stata riportata in base omogenea utilizzando i coefficienti di raccordo Istat, calcolati con riferimento al dicembre di ciascun anno base; in occasione dei cambiamenti di base le variazioni percentuali medie annue non coincidono quindi con quelle pubblicate dall'Istat.

² Nell'ipotesi di un regime retributivo di 13 mensilità; ottenuto come rapporto tra le variazioni percentuali delle retribuzioni per dipendente dovute alla scala mobile e quelle dell'indice dei prezzi.

³ Calcolata come rapporto tra le variazioni percentuali delle retribuzioni per dipendente dovute alla scala mobile a quelle dell'indice dei prezzi sfasato di un trimestre.

Fonte: Banca d'Italia.

come si vedrà più avanti, con le risultanze della contabilità nazionale che danno, sempre come media per il 1986, un incremento delle retribuzioni lorde pro-capite pari al 6,1%.

Al riguardo c'è da rilevare due aspetti. Da una parte, il fatto che i dati Istat sulle retribuzioni minime contrattuali non colgono appieno gli effetti della contrattazione aziendale; dall'altra, il fatto che con il 1986 sono state apportate alcune significative modifiche nei criteri di determinazione delle retribuzioni complessive pro-capite nella contabilità nazionale. Le nuove serie di quest'ultima fanno infatti riferimento ad unità di lavoro standard, al netto dei lavoratori posti in Cassa integrazione guadagni, e considerano anche alcune posizioni di lavoro precario (occupati marginali, stranieri, ecc.) caratterizzate da remunerazioni inferiori a quelle dell'occupazione regolare.

Rimanendo comunque ai dati Istat sopra precisati, gli aumenti in termini monetari sono risultati pari al 5,1% per l'agricoltura; al 4,5% nell'industria; al 5,4% nel comparto del commercio, pubblici esercizi e alberghi; al 5,3% nel trasporto e comunicazioni; al 3,7% nel credito e assicurazioni, al 3,9% nella pubblica amministrazione (tavola 5).

Le variazioni risultano fortemente differenziate, tra operai ed impiegati, nel settore agricolo, rispettivamente con il 5,1% ed il 3,3%. Appaiono invece molto più omogenee nel settore industriale (4,6% e 4,2%), nel terziario privato (5,6% e 5,3%) nel trasporto e comunicazioni (5,3% e 5,5%).

In termini reali, depurando cioè le variazioni monetarie dell'incidenza del costo della vita, si accertano valori negativi che vanno da un minimo dello 0,6% per gli impiegati nei trasporti, ad un massimo del 2,6% per gli impiegati dell'agricoltura.

L'analisi delle retribuzioni lorde per unità di lavoro ridefinite, come già detto, in sede di contabilità nazionale fornisce invece un quadro sostanzialmente più dinamico. Nell'intero sistema economico si sarebbe cioè registrata una retribuzione media pari a 18,797 milioni con un aumento assoluto, rispetto al 1985, di 1,085 milioni pari al 6,1% e perfettamente in linea con l'andamento dell'inflazione. Ancora più elevato, rispetto alla media, risulta l'aumento nei servizi non destinati alla vendita — in pratica nella pubblica amministrazione — con 1,333 milioni, pari al 7,1%. Discreta appare la tenuta anche nell'industria in senso stretto (+ 6,4%) mentre al di sotto della

Tavola 5. Dinamica retributiva in termini monetari (A) e reali (B) (variazioni percentuali medie 1986/85)

Settori	A			B*		
	operai	impiegati	totale	operai	impiegati	totale
Agricoltura	5,1	3,3	5,1	-0,9	-2,6	-0,9
Industria	4,6	4,2	4,5	-1,4	-1,8	-1,5
Commercio, pubblici esercizi, alberghi	5,6	5,3	5,4	-0,5	-0,8	-0,7
Trasporto e comunicazioni	5,3	5,5	5,3	-0,8	-0,6	-0,8
Credito e assicurazioni	—	3,7	3,7	—	-2,3	-2,3
Pubblica amministrazione	—	3,9	3,9	—	-2,1	-2,1

* Retribuzioni contrattuali lorde (Istat) deflazionate con l'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Fonte: Istat e nostre elaborazioni.

dinamica media si collocano l'agricoltura (5,1%), i servizi (5,4%) e soprattutto il settore dell'edilizia (4%). Il quadro derivante dalla revisione effettuata in sede di contabilità nazionale, che ha coperto il periodo 1980-86, è riportato nella tavola 6.

Indicazioni ulteriori in materia retributiva vengono fornite dalla indagine Istat sui guadagni medi, mensili e orari, di fatto percepiti dagli operai con riferimento agli stabilimenti con almeno 500 dipendenti (tavola 7). Nel complesso del settore industriale i guadagni medi mensili risultano aumentati del 7,9% con un campo di variazione che trova al livello più basso il settore tessile (5,2%) e a quello più alto il settore dei mezzi di trasporto (10,6%). Contemporaneamente risultano aumentate, in media, anche le ore effettivamente lavorate (3,2%) con oscillazioni che vanno da una riduzione dello 0,3% nei settori dei prodotti in metallo, ad un aumento del 13,1% nei mezzi di trasporto. In termini orari, quindi, si accerta una dinamica retributiva pari al 4,5% come media, molto più in linea con i dati Istat sulle retribuzioni minime contrattuali che non con quelle rielaborate in sede di contabilità nazionale. Per quanto riguarda gli specifici settori si rileva, in quest'ultimo caso, una notevole variabilità che oscilla dal + 10,3% per i prodotti energetici ad un - 2,3% nei mezzi di trasporto.

4. Utilizzando i dati di contabilità nazionale (*Relazione generale sulla situazione economica del*

Paese) si possono evidenziare i diversi apporti forniti dalle varie componenti sulla dinamica retributiva complessiva.

La retribuzione media lorda per unità di lavoro dipendente ha registrato un incremento di 1,085 milioni nell'intero sistema economico essendo passata dai 17,712 milioni del 1985 ai 18,279 milioni del 1986. Di tale incremento, una quota pari a 362 mila lire (2,0%) è da attribuire agli effetti di trascinamento sul 1986 dei vari miglioramenti economici conseguiti nel corso dell'anno precedente; una quota di 723 mila lire (4,1%) è dovuta invece all'evoluzione avutasi nel corso del 1986. Due terzi dell'evoluzione retributiva sarebbe spiegata quindi da quanto accaduto durante il 1986.

Quest'ultima quota, a sua volta, risulta coperta per 250 mila lire (1,4% dell'aumento complessivo) dalla indennità di contingenza aggiuntiva legata alle prime due fasi di applicazione del nuovo meccanismo di scala mobile; le restanti 473 mila lire di incremento (2,7% del totale) sono invece derivate dall'applicazione delle precedenti e delle nuove normative contrattuali (tavola 8). L'aumento complessivo avutosi nel 1986 è inoltre suddivisibile tra quota assorbita dalla scala mobile nel suo complesso e incrementi dovuti ad altre componenti. La prima (53,7% del totale) ammonta a 583 mila lire (333 mila come trascinamento dal 1985 e 250 mila sviluppatasi in corso d'anno); la seconda (46,3%) ammonta invece a 502 mila lire di cui 473 mila lire per fattori legati al 1986.

Tavola 6. Retribuzioni lorde per unità di lavoro (migliaia di lire)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986
Beni e servizi dest. vendita	8.553	10.445	12.068	13.948	15.728	17.359	18.353
agricoltura	6.406	7.549	8.838	10.384	11.526	12.876	13.534
industria	8.502	10.509	12.136	14.000	15.992	17.664	18.721
in senso stretto	8.808	10.834	12.531	14.553	16.726	18.485	19.674
costruzioni	7.205	9.203	10.568	11.860	13.184	14.482	15.066
servizi	9.106	10.938	12.587	14.531	16.113	17.725	18.680
Servizi non dest. vendita	9.315	11.990	13.723	15.549	17.162	18.714	20.047
Totale generale	8.733	10.822	12.479	14.356	16.101	17.712	18.797
<i>Variazioni assolute</i>							
Beni e servizi dest. vendita		1.893	1.623	1.880	1.781	1.631	994
agricoltura		1.143	1.289	1.546	1.142	1.350	657
industria		2.007	1.627	1.864	1.992	1.673	1.056
in senso stretto		2.026	1.697	2.022	2.173	1.759	1.189
costruzioni		1.998	1.365	1.292	1.324	1.298	584
servizi		1.833	1.648	1.944	1.582	1.612	956
Servizi non dest. vendita		2.674	1.734	1.825	1.613	1.552	1.333
Totale generale		2.089	1.657	1.877	1.745	1.611	1.085
<i>Variazioni percentuali</i>							
Beni e servizi dest. vendita		22,1	15,5	15,6	12,8	10,4	5,7
agricoltura		17,8	17,1	17,5	11,0	11,7	5,1
industria		23,6	15,5	15,4	14,2	10,5	6,0
in senso stretto		23,0	15,7	16,1	14,9	10,5	6,4
costruzioni		27,7	14,8	12,2	11,2	9,8	4,0
servizi		20,1	15,1	15,4	10,9	10,0	5,4
Servizi non dest. vendita		28,7	14,5	13,3	10,4	9,0	7,1
Totale generale		23,9	15,3	15,0	12,2	10,0	6,1

Fonte: Istat e nostre elaborazioni.

Le retribuzioni nette ed i redditi disponibili (cioè le prime maggiorate degli assegni familiari) hanno subito gli effetti di tre provvedimenti. Il primo di tipo fiscale (decreto legge 5 marzo 1986, n. 57, convertito nella legge 18 aprile 1986, n. 121), che ha istituito nuove aliquote e scaglioni di reddito e nuove detrazioni di imposta con effetto dal 1° gennaio 1986. Il secondo è legato invece alla legge finanziaria per il 1986, che ha modificato notevolmente la disciplina riguardante l'erogazione degli assegni familiari e delle relative maggiorazioni. Il terzo di tipo previdenziale, che ha aumentato dello 0,20% i contributi di malattia a carico dei lavoratori (l'aliquota contributiva complessiva previ-

denziale ed assistenziale è passata dall'8,65% all'8,85%).

Gli effetti combinati di tali provvedimenti sono evidenziati nella tavola 9. Essa fa riferimento alla retribuzione media dell'intero settore economico convenzionalmente attribuita ad un lavoratore dipendente, e valida per l'intero nucleo familiare, con coniuge e due figli minori di diciotto anni a carico. Si rilevano i seguenti andamenti: una retribuzione lorda in linea con l'inflazione; una positiva dinamica della retribuzione netta reale, a sottolineare un drenaggio fiscale negativo; una stazionarietà nel reddito disponibile.

Riguardo a quest'ultimo aspetto, legato alle mo-

Tavola 7. Guadagni medi mensili e orari di fatto per operaio
(numeri indici con base 1980 = 100 e variazioni percentuali)

Settori	Guadagni medi mensili			Ore effettivamente lavorate			Guadagni medi orari		
	1984	1985	1986	1984	1985	1986	1984	1985	1986
Complesso industria	185,1	204,0	220,1	94,8	95,8	98,9	195,3	212,9	222,5
Prodotti energetici	195,4	216,4	237,6	100,6	101,3	100,8	194,2	213,6	235,7
Prodotti tessili	178,0	195,8	206,0	99,3	98,7	98,8	179,3	198,4	208,5
Prodotti in metallo	186,5	209,7	221,2	94,9	99,1	98,8	196,5	211,6	223,9
Macchine e apparecchiature elettriche	183,1	201,1	216,0	95,2	96,3	98,0	192,3	208,8	220,4
Mezzi di trasporto	183,6	198,9	219,9	87,1	88,4	100,0	210,8	225,0	219,9
Prodotti chimici e farmaceutici	178,2	201,7	216,6	96,2	98,5	102,1	185,2	204,8	212,1
Altri prodotti	176,9	192,0	204,5	94,6	92,5	93,6	187,0	207,6	218,5
	<i>Variazioni percentuali</i>								
Complesso industria	13,2	10,2	7,9	1,4	1,1	3,2	11,7	9,0	4,5
Prodotti energetici	16,1	10,7	9,8	0,6	0,7	-0,5	15,4	10,0	10,3
Prodotti tessili	12,8	10,0	5,2	7,7	-0,6	0,1	4,8	10,7	5,1
Prodotti in metallo	15,8	12,4	5,5	9,2	4,4	-0,3	6,0	7,7	5,8
Macchine e apparecchiature elettriche	12,5	9,8	7,4	1,5	1,2	1,8	10,8	8,6	5,6
Mezzi di trasporto	11,4	8,3	10,6	-5,5	1,5	13,1	18,0	6,7	-2,3
Prodotti chimici e farmaceutici	9,6	13,2	7,4	-2,0	2,4	3,7	11,8	10,6	3,6
Altri prodotti	13,0	8,5	6,5	2,5	-2,2	1,2	10,3	+ 11,0	5,3

Fonte: Istat e nostre elaborazioni.

difiche degli assegni familiari, va rilevato però la forte penalizzazione subita da moltissimi nuclei familiari che hanno perso uno o più assegni, soprattutto ordinari. Un accordo sottoscritto il 6 novembre 1986 tra governo e sindacati, che ha elevato del 67% i livelli di reddito familiare per il diritto a percepire l'assegno per il primo figlio a carico, ha largamente ripristinato tale beneficio per il 1987.

5. Indicazioni più specifiche sulla dinamica retributiva relativa alle principali categorie contrattuali sono offerte dalla tavola 10. Si tratta, in particolare, delle rilevazioni effettuate dall'Istat sulle retribuzioni lorde contrattuali che comprendono tutte e soltanto le voci spettanti nell'anno con carattere di generalità e continuità ed escludono in genere le voci retributive previste dai contratti integrativi e quelle

Tavola 8. Incrementi retribuzione media lorda pro-capite e loro struttura
(anno 1986: intero sistema economico)

	V.a. (migl.)	Valori %	Composiz. %
Retribuzione 1985	17.712	—	—
Incrementi da scala mobile	583	3,3	53,7
trascinati dal 1985	333	1,9	30,7
in corso d'anno	250	1,4	23,0
Incrementi da altre voci	502	2,8	46,3
trascinati dal 1985	29	0,2	2,7
in corso d'anno	473	2,7	43,6
Incrementi totali	1.085	6,1	100,0
trascinati dal 1985	362	2,0	33,4
in corso d'anno	723	4,1	66,6
Retribuzione 1986	18.797	6,1	—

Fonte: *Relazione generale sulla situazione economia del Paese*.

Tavola 9. Dinamica delle retribuzioni, lorde e nette, e del reddito disponibile
(valori assoluti in migliaia di lire)

	1983	1984	1985	1986
Retribuzione lorda	14.356	16.101	17.712	18.797
Imponibile fiscale	13.114	14.708	16.180	17.133
Retribuzione netta	11.265	12.494	13.618	14.701
Assegni familiari	1.059	1.407	1.359	1.194
ordinari	711	711	711	474
integrativi	348	696	648	720
Reddito disponibile	12.324	13.901	14.977	15.895
Variazioni percentuali				
retribuzione lorda		12,2	10,0	6,1
retribuzione netta		10,9	9,0	8,0
reddito disponibile		12,8	7,7	6,1
Costo della vita in percentuale		10,6	8,6	6,1
Variazioni percentuali				
retribuzione lorda (reale)		1,4	1,3	0,0
retribuzione netta (reale)		0,3	0,4	1,8
reddito disponibile (reale)		2,0	-0,8	0,0
Aliquota media di tassazione		15,1	15,8	14,2
Aliquota media complessiva		22,4	23,1	21,8

Fonte: nostre elaborazioni su dati Istat.

collegate a specifiche prestazioni individuali. Si nota una notevole concentrazione di incrementi oscillanti attorno al 4-5%, con misure talvolta anche inferiori soprattutto con riferimento ad alcuni comparti del settore pubblico. Variazioni particolarmente elevate si accertano per i trasporti marittimi (9,2% come media e 12,7% per l'occupazione impiegatizia), per il settore acquedottistico (9% in media e leggermente più alto per gli impiegati), per i dipendenti dell'Enel (7,9% in media e 8,7% per gli impiegati), del gas (7,4% in media), delle ferrovie dello Stato (7,6% in media e 9,9% per gli impiegati). Si tratta, in questi casi, di contratti rinnovati proprio nel corso del 1986 o che prevedevano, per quest'ultimo anno, variazioni nei minimi tabellari o di specifiche voci retributive.

6. In conseguenza della scarsa attività negoziale nazionale, le strutture per qualifiche non hanno fatto registrare modifiche di rilievo. Le due prime fasi di applicazione del nuovo sistema di

indicizzazione delle retribuzioni, con la conseguente differenziazione dei benefici automatici per livelli professionali, hanno infatti agito solo in modo marginale sui differenziali retributivi. Qualche effetto di maggior evidenza si può invece cogliere in ordine alla struttura delle retribuzioni di fatto erogate a livello aziendale, dove potrebbero essere state anticipate alcune linee guida che hanno informato le piattaforme rivendicative e le risultanze dei rinnovi contrattuali stipulati tra la fine del 1986 ed il primo trimestre del 1987.

Secondo le indagini effettuate per alcune categorie dall'Assolombarda, le novità di maggiore rilievo riguarderebbero, comunque, quasi esclusivamente i due livelli più elevati dell'occupazione impiegatizia. Le strutture parametriche relative all'occupazione operaia, e a quella dei primi livelli di quella impiegatizia, sarebbero invece rimaste sostanzialmente immutate. Si rileva, in particolare, uno spostamento di sei punti percentuali (da 149 a 155, posta uguale a 100 la retribuzione base dell'operaio di primo livello) per gli impiegati del sesto livello nel settore

Tavola 10. Retribuzioni lorde contrattuali nelle principali categorie di attività economica (numeri indici 1982 = 100 e variazioni percentuali 1985-86)

Categorie di attività economica	1985			1986			Variazioni % 1985-86		
	tot.	op.	imp.	tot.	op.	imp.	tot.	op.	imp.
Petrolifera	131,5	131,4	131,5	136,6	136,5	136,7	3,9	3,9	4,0
Energia elettrica	137,4	136,8	138,1	148,3	146,8	150,1	7,9	7,3	8,7
Gas	139,0	136,8	141,3	149,3	146,6	152,1	7,4	7,2	7,6
Acqua	132,5	131,6	133,4	144,4	143,0	145,8	9,0	8,7	9,3
Mineraria	134,5	135,8	129,6	143,8	145,4	138,0	6,9	7,1	6,5
Laterizi	142,7	143,0	139,6	148,9	149,4	144,6	4,3	4,5	3,6
Cemento	142,1	143,7	138,6	148,3	150,3	143,9	4,4	4,6	3,8
Lapidei	144,0	144,6	140,3	150,2	150,9	145,7	4,3	4,4	3,8
Vetro	141,0	142,4	135,4	147,1	148,9	140,1	4,3	4,6	3,5
Ceramiche	141,7	143,3	134,5	148,0	150,0	138,6	4,4	4,7	3,0
Chimica	137,9	139,3	136,4	143,5	145,4	141,4	4,1	4,4	3,7
Metalmeccanica	140,9	142,1	138,3	146,2	147,6	143,1	3,8	3,9	3,5
Alimentare	139,9	140,8	137,2	146,4	147,6	143,1	4,6	4,8	4,3
Tessile	140,3	141,9	134,7	147,5	149,3	141,1	5,1	5,2	4,8
Pelli e cuoio	140,2	142,2	135,0	147,4	149,6	141,6	5,1	5,2	4,9
Calzature	141,6	142,4	137,3	149,2	150,3	142,9	5,4	5,5	4,1
Confezioni in serie	140,8	142,5	134,6	148,0	149,9	140,9	5,1	5,2	4,7
Legno	143,2	143,9	139,6	149,2	150,0	144,7	4,2	4,2	3,7
Grafica-editoriale	138,4	138,5	138,2	147,0	146,3	148,3	6,2	5,6	7,3
Gomma e plastica	132,4	133,8	128,1	142,1	143,6	137,4	7,3	7,3	7,3
Edilizia	137,5	137,9	135,3	143,9	144,5	140,4	4,7	4,8	3,8
Commercio	143,6	143,1	143,9	151,0	150,5	151,2	5,2	5,2	5,1
Pubblici esercizi	135,6	135,7	135,5	144,3	144,3	144,2	6,4	6,3	6,4
Alberghi	134,8	134,9	134,5	143,4	143,5	143,2	6,4	6,4	6,5
Ferrovie dello Stato	124,4	125,4	123,2	133,9	132,7	135,4	7,6	5,8	9,9
Autoferrotramvie	132,7	132,8	132,3	140,0	140,0	139,7	5,5	5,4	5,6
Trasporto merci su strada	138,5	138,3	138,9	144,1	144,0	144,2	4,0	4,1	3,8
Trasporti marittimi	136,4	137,7	134,1	149,0	147,8	151,1	9,2	7,3	12,7
Poste e telegrafi di Stato	131,6		131,6	136,2		136,2	3,5		3,5
Telefoni in cessione	148,0	146,7	149,7	153,8	152,7	155,1	3,9	4,1	3,6
Credito	144,8		144,8	149,9		149,9	3,5		3,5
Pubblica amministrazione	140,3		140,3	145,8		145,8	3,9		3,9
Stato	137,9		137,9	143,8		143,8	4,3		4,3
regioni	139,9		139,9	144,3		144,3	3,1		3,1
province e comuni	144,8		144,8	149,9		149,9	3,5		3,5
sicurezza sociale	146,4		146,4	153,0		153,0	4,5		4,5
Ospedali pubblici	143,7		143,7	148,2		148,2	3,1		3,1

Fonte: Istat e nostre elaborazioni.

tessile, che sale a otto punti (da 187 a 195) per gli impiegati del settimo livello. Meno marcate le modifiche si presentano nel settore chimico, con l'unica eccezione dell'ottavo livello il cui differenziale è aumentato di cinque punti passando da 193 a 198. Stazionaria appare la situazione nel settore metalmeccanico in quanto il generale abbassamento dei differenziali retributivi, sia negli operai che negli impiegati, evidenziati nella tavola 11 è da attribuirsi solo all'inesistenza, nella rilevazione del 1986, di occupazione nel livello base (operaio di prima categoria) con la necessità statistica di porre uguale a 100 la situazione dell'operaio di secondo livello.

Anche nel 1986 hanno trovato quindi conferma le due principali tendenze manifestatesi negli anni precedenti: sostanziale staticità nelle strutture dei differenziali retributivi; comportamenti a livello aziendale diretti a conseguire ventagli retributivi più ampi rispetto a quelli determinati dai minimi tabellari nazionali e dall'indennità di contingenza. Il dibattito apertosi in occasione dei rinnovi contrattuali è stato intenso e significativo anche riguardo a questi aspetti. Sono state sottolineate, più in generale, alcune esigenze ritenute non più rinviabili, come quelle:

- a. di avviare un processo di revisione e di rinnovamento dei sistemi classificatori esistenti, sia per superare il progressivo appiattimento professionale dell'ultimo decennio, sia per consentire più giuste collocazioni alle nuove professionalità sorte nel mutato contesto produttivo;
- b. di valorizzare meglio la professionalità individuando anche nuovi profili più aderenti alle prestazioni realmente svolte;
- c. di prevedere meccanismi di rinvio a livello aziendale per meglio collegare i livelli di inquadramento alle professionalità e, queste, alle tecnologie e all'organizzazione del lavoro, esistenti e tendenziali.

Indicazioni per dare un nuovo assetto all'istituto dell'inquadramento professionale sono state fornite unitariamente dalle tre confederazioni. In tal senso è stato proposto un sistema articolato su uno schema nazionale, per definire livelli e parametri atti a garantire un riconoscimento professionale minimo a tutti i lavoratori di ogni comparto produttivo, e su alcune integrazioni da realizzare a livello aziendale, legate alle trasformazioni tecnologiche e organizzative, tramite meccanismi di rinvio a tale livello.

Non tutte le piattaforme rivendicative, e le successi-

Tavola 11. Scale parametriche misurate sulle retribuzioni annue medie di fatto

Livelli	1983	1984	1985	1986
<i>Metalmeccanici</i>				
Operai				
1	100	100	100	—
2	105	107	106	100
3	111	113	112	106
4	119	119	118	112
5	127	127	126	119
Impiegati				
2	106	109	—	—
3	114	116	117	114
4	123	125	125	120
5	135	139	138	132
5 super	149	152	150	145
6	172	174	169	164
7	215	220	219	209
<i>Tessili e abbigliamento</i>				
Operai				
1	100	100	100	100
2	104	106	106	106
3	109	110	110	110
4	115	116	116	116
5	—	123	123	123
Impiegati				
2	—	—	—	—
3	110	112	115	115
4	117	119	122	123
5	131	133	133	134
6	145	146	149	155
7	179	183	187	195
<i>Chimici</i>				
Operai				
1	100	100	100	100
2	107	106	105	104
3	113	111	109	107
4	117	115	113	112
5	—	120	118	118
Impiegati				
2	103	103	102	102
3	107	108	108	108
4	112	113	113	113
5	124	125	124	125
6	134	137	136	135
7	158	160	160	162
8	193	192	193	198

Fonte: nostre elaborazioni su dati Assolombarda (ottobre).

ve soluzioni, hanno adottato interamente tale impostazione. Le modifiche possono essere ricondotte a tre filoni: alcuni contratti (turismo, grafici, cartai, legno, lapidei) hanno lasciato pressoché intatta la struttura, optando per alcuni ritocchi del precedente inquadramento con prevalente rinvio alla contrattazione aziendale; altri contratti (chimici, petrolio) hanno riorganizzato su nuove logiche il sistema, definendo nuove soluzioni da dettagliare, eventualmente, a livello aziendale; altri ancora (metalmecchanici, tessili) hanno sostanzialmente confermato i precedenti inquadramenti nelle norme generali a livello nazionale, istituendo però specifiche commissioni paritetiche per lo studio della classificazione dei lavoratori e dell'evoluzione dei profili professionali, con possibilità di proporre l'introduzione di nuove figure nell'inquadramento esistente.

Un significativo elemento di novità è costituito inoltre dall'attenzione dedicata alla questione dei quadri. Per questi si è generalmente adempiuto, oltre all'attuazione delle disposizioni contenute nella legge n. 190/1985, alla determinazione delle previsioni normative e di distinti riconoscimenti di carattere retributivo. Anche in questo caso, i criteri utilizzati nei vari settori contrattuali per l'attribuzione di questa nuova figura professionale non appaiono del tutto uniformi.

Le soluzioni adottate dai principali contratti riguardo agli schemi classificatori e alla questione dei quadri possono essere sintetizzate come segue.

Chimici privati: sono previste 5 aree professionali articolate in 10 livelli. I lavoratori con l'attribuzione della qualifica di quadro risultano inseriti nei due primi livelli (A e B) con riconoscimento di una indennità di funzione.

Chimici pubblici: sono previste 5 aree professionali articolate in 11 livelli. I quadri sono inseriti in parte nel livello più elevato (8) in parte nel livello successivo (7) con riconoscimento di un elemento aggiuntivo della retribuzione.

Petrolio privato: sono previste 4 aree professionali articolate su 12 livelli. Le figure dei quadri sono inserite nei primi due livelli (12 ed 11) ed in parte nel terzo (10) con riconoscimento di una indennità di funzione.

Cartai e cartotecnici: è prevista un'unica scala classificatoria articolata su cinque gruppi professionali e dieci livelli retributivi. I quadri sono identificati nel livello più elevato (AS) della classificazione professionale unica senza l'indicazione di una specifica indennità di funzione.

La stessa situazione si riscontra per i *grafici*.

Metalmecchanici privati (Confindustria): è prevista una classificazione unica articolata su sette categorie professionali e otto livelli retributivi. La qualifica di quadro viene riconosciuta a determinati lavoratori, inquadrati nella settima categoria, che svolgono alcune funzioni espressamente indicate da una specifica declaratoria; ad essi è riconosciuta una indennità di funzione.

Metalmecchanici privati (Confapi): è prevista un'unica classificazione articolata su nove categorie professionali e altrettanti livelli retributivi. I quadri risultano inseriti nella categoria 8 (livello B) e nella categoria 9 (livello A) con attribuzione di specifiche indennità di funzione.

Tessili: rimane ferma, fino a dicembre 1988, la scala classificatoria in atto, articolata su sette livelli nonché la normativa che regola gli inquadramenti. All'interno dell'attuale livello 7 sono state individuate specifiche posizioni alle quali è stata attribuita la qualifica di quadro con riconoscimento della indennità di funzione.

Commercio: (terziario, distribuzione e servizi): è prevista una classificazione unica strutturata in 8 livelli. In sede di prima applicazione, in attesa di una idonea indagine organizzativa interna per assicurare la più completa applicazione della nuova normativa, la qualifica di quadro è riconosciuta a tutti i lavoratori del primo livello super con una specifica indennità di funzione.

Ulteriori informazioni di dettaglio, estese anche ad alcuni comparti del pubblico impiego, sono riportate nella tavola 12.

7. Tra il mese di dicembre 1986 ed il primo quadrimestre del 1987 sono stati rinnovati quasi tutti i contratti scaduti da circa un anno.

Le richieste presentate dai sindacati in ordine agli aumenti retributivi, e soprattutto i risultati dei negoziati, hanno presentato un notevole grado di omogeneità sia per gli aspetti quantitativi sia per le modalità distributive tra i vari livelli professionali. Tale omogeneità, peraltro, è riscontrabile molto più a livello infrasettoriale, all'interno cioè di ciascuno dei due grandi settori privato e pubblico, che a livello intersettoriale (tra privato e pubblico). Le caratteristiche ed i principali risultati economici possono essere così sintetizzati.

Secondo una tradizione ormai consolidata, gli aumenti sono stati distribuiti temporalmente nell'arco dei tre anni di vigenza dei nuovi contratti.

Tavola 12. Numero dei livelli professionali, parametri e indennità di funzione per i quadri

Contratti	Numero livelli previsti (minimi tabellari)	Valore parametrale massimo (posto = 100 il livello di base)		Indennità di funzione per i quadri	
		precedenti	nuovi (a regime)	livelli	misure (in migliaia di lire)
Chimici privati	10	190	204	A-B	140*
Chimici pubblici	11	227	223	8-7	140/80*
Petrolio privato	12	283	283	12/11/10	100/70/50
Cartai	10	200	225	AS	¹
Grafici	10	200	225	AS	¹
Metalmeccanici (Confindustria)	8	200	200	7	120*
Metalmeccanici (Confapi)	9	225	225	9/8	100/70
Metalmeccanici pubblici	8	200	200	8	140*
Tessili	7	190	200	7	60
Commercio	8	241	241	1 sup.	60
Bancari	11	233	233	quadri	²
Ministeri	9	233	323	—	—
Scuola	9	213	260	—	—
Parastato	10	262	342	—	—
Enti locali	10	424	447	—	—

* comprende anche l'elemento retributivo aggiuntivo precedentemente goduto.

¹ L'aumento è già compreso nei minimi tabellari.

² È previsto un assegno di grado (63.335 lire a regime) per i quadri super.

Fonte: contratti nazionali di lavoro.

In generale sono previste tre fasi per gli adeguamenti, con aumenti medi a regime che oscillano, per i settori industriali, attorno alle cento mila lire. Valutazioni più specifiche portano, in particolare, a stime di aumenti medi pari a 115.000 lire per i metalmeccanici pubblici e per i grafici; a 110.000 per i metalmeccanici privati; a 100.000 lire per i chimici, sia pubblici che privati; a 95.000 per i cartai e i tessili. Le differenziazioni medie tra settori sono dovute, oltre che alle entità monetarie spuntate da ciascun settore, alla diversa distribuzione dei dipendenti tra i vari livelli professionali. Ciò appare più evidente nelle stime generalmente fornite per i comparti del pubblico impiego con misure medie di 113.000 lire per i ministeriali, 118.000 per gli enti locali, 146.000 per il parastato e 180.000 per il personale della scuola. Una seconda caratteristica è data dall'ampliamento del ventaglio nella scala parametrale nella di-

stribuzione degli aumenti concordati tra i vari livelli professionali. Il rapporto tra il valore dell'incremento massimo e di quello minimo è, in taluni casi, superiore a quattro (grafici e turismo) e generalmente non inferiore a due (metalmeccanici) anche se, per questi ultimi, vanno tenute presenti le indennità di funzione introdotte per i quadri che portano ad allargare i rapporti parametrali. L'esigenza di premiare le figure professionali medio-alte è stata maggiormente avvertita nel settore pubblico dove gli incrementi attribuiti vanno da 100 a 540 per i ministeriali da 100 a 732 per il parastato, da 100 a 406 per la scuola, da 100 a 600 per gli enti locali. Le situazioni dei minimi tabellari mensili (minimi stipendiali annui per il pubblico impiego) in atto prima dei recenti rinnovi e quelle prospettate a regime sono evidenziate nelle tavole 13, 14 e 15.

In considerazione dei ritardi registrati nei rinnovi contrattuali, infine, tutti i contratti del settore pri-

Tavola 13. Minimi tabellari e scale parametriche prima e dopo i rinnovi (a regime)

<i>Chimici pubblici</i>				
Liv.	Fino al 30.11.86	Para- metri	Dal 1.12.88	Para- metri
8 (Q)	836.300	227,4	973.800	223,5
7 (Q)	711.400	193,5	829.400	190,4
7	711.400	193,5	829.400	190,4
6	603.350	164,1	710.350	163,0
5	524.600	142,7	624.600	143,4
4	485.750	132,1	575.750	132,1
3 S	446.250	121,4	552.000	126,7
3	446.250	121,4	529.250	121,5
2 S	406.950	110,7	504.500	115,8
2	406.950	110,7	480.950	110,4
1	367.700	100,0	435.700	100,0

<i>Chimici privati</i>				
Liv.	Fino al 30.11.86	Para- metri	Dal 1.12.88	Para- metri
A			853.000	204,1
B	666.500	190,4	798.000	190,9
C	599.000	171,1	717.000	171,5
D	526.000	150,3	633.000	151,4
E	481.000	137,4	581.000	139,0
F	449.000	128,3	539.000	128,9
G	412.000	117,7	495.000	118,4
H	383.000	109,4	476.000	113,9
I	383.000	109,4	457.000	109,3
L	350.000	100,0	418.000	100,0

<i>Metalmecchanici privati (Confapi)</i>				
Liv.	Fino al 31.1.87	Para- metri	Dal 1.5.89	Para- metri
9	711.000	225	883.000	225
8	632.000	200	785.000	200
7	569.000	180	707.000	180
6	512.000	162	636.000	162
5	474.000	150	589.000	150
4	420.500	133	522.500	133
3	392.000	124	487.000	124
2	360.000	114	448.000	114
1	316.000	100	392.500	100

(segue tavola 13)

<i>Metalmecchanici privati (Federmeccanica)</i>				
Liv.	Fino al 31.1.87	Para- metri	Dal 1.3.89	Para- metri
7	632.000	200	785.000	200
6	569.000	180	707.000	180
5 super	512.000	162	636.000	162
5	474.000	150	589.000	150
4	420.500	133	522.500	133
3	392.000	124	487.000	124
2	360.500	114	448.000	114
1	316.000	100	392.500	100

Tavola 14. Minimi tabellari e scale parametriche prima e dopo i rinnovi (a regime)

<i>Petrolio privato</i>				
Liv.	Fino al 30.11.86	Para- metri	Dal 1.11.88	Para- metri
12	1.020.000	283,3	1.204.000	283,3
11	930.000	258,3	1.097.700	258,3
10	840.000	233,3	991.500	233,3
9	770.000	213,9	909.100	213,9
8	715.000	198,6	843.700	198,5
7	645.000	179,2	761.400	179,2
6	605.000	168,1	714.200	168,0
5	565.000	156,9	666.100	156,7
4	520.000	144,4	614.500	144,6
3	470.000	130,6	554.500	130,5
2	420.000	116,7	496.000	116,7
1	360.000	100,0	425.000	100,0

<i>Cartai e cartotecnici</i>				
Liv.	Fino al 30.11.86	Para- metri	Dal 1.7.88	Para- metri
A S	692.000	200,0	891.000	225,0
A	626.000	180,9	764.000	192,9
B1	543.000	156,9	665.000	167,9
B2	516.000	149,1	628.000	158,6
C1	464.000	134,1	558.000	140,9
C2	433.000	125,1	511.000	129,0
C3	415.000	119,9	483.000	122,0
D1	398.000	115,0	463.000	116,9
D2	374.000	108,1	428.000	108,1
E	346.000	100,0	396.000	100,0

(segue tavola 14)

<i>Tessili</i>				
Liv.	Fino al 1.3.87	Para- metri	Dal 1.1.90	Para- metri
7	591.000	190,0	741.000	199,7
6	515.000	165,6	646.000	174,1
5	479.000	154,0	595.000	160,4
4	413.000	132,8	515.000	138,8
3	383.000	123,2	474.000	127,8
2	354.000	113,8	434.000	117,0
1	311.000	100,0	371.000	100,0

<i>Commercio</i>				
Liv.	Fino al 1.3.87	Para- metri	Dal 1.6.89	Para- metri
Quadri	648.088	233,0	811.073	234,7
I	603.878	217,1	755.704	218,7
II	522.479	187,8	653.691	189,2
III	446.502	160,5	558.724	161,7
IV	386.221	138,9	483.221	139,8
V	348.939	125,5	436.577	126,3
VI	313.078	112,6	391.946	113,4
VII	278.148	100,0	345.570	100,0

Tavola 15. Minimi retributivi e scale parametriche prima e dopo i rinnovi (a regime)

<i>Ministeriali</i>				
Liv.	Vecchi minimi	Scala param.	Minimi al 1.1.88	Scala param.
1	3.300.000	100	3.800.000	100
2	3.600.000	109	4.400.000	115
3	3.800.000	115	4.800.000	126
4	4.400.000	133	5.500.000	144
5	4.800.000	145	6.200.000	163
6	5.500.000	166	7.200.000	189
7	6.400.000	194	8.400.000	221
8	7.700.000	233	10.400.000	273
9			12.300.000	323
10				

(segue tavola 15)

<i>Parastati</i>				
Liv.	Vecchi minimi	Scala param.	Minimi al 1.1.88	Scala param.
1	3.300.000	100	3.800.000	100
2	3.600.000	109	4.400.000	115
3	3.800.000	115	4.900.000	128
4	4.400.000	133	5.500.000	144
5	4.800.000	145	6.300.000	165
6	5.500.000	166	7.150.000	188
7	6.400.000	193	8.500.000	223
8	7.700.000	233	10.400.000	273
9	8.640.000	262	12.300.000	323
10			13.000.000	342

<i>Scuola</i>				
Liv.	Vecchi minimi	Scala param.	Minimi al 1.1.88	Scala param.
3	3.650.000	100	4.800.000	100
4	4.500.000	123	5.800.000	120
5	5.740.000	157	7.450.000	155
6	5.800.000	159	7.500.000	156
7	6.650.000	182	8.900.000	185
8	7.800.000	213	10.400.000	216
9	7.800.000	213	12.500.000	260

<i>Enti locali</i>				
Liv.	Vecchi minimi	Scala param.	Minimi al 1.1.88	Scala param.
1	3.300.000	100	3.800.000	100
2	3.660.000	117	4.460.000	117
3	4.020.000	122	5.000.000	131
4	4.570.000	138	5.650.000	148
5	5.320.000	161	6.640.000	175
6	5.860.000	177	7.500.000	197
7	6.760.000	205	8.700.000	229
8	9.140.000	277	12.000.000	316
9	11.200.000	339	13.900.000	366
10	14.000.000	424	17.000.000	447

vato hanno anche previsto la corresponsione di importi *tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale. Generalmente tali importi sono stati definiti in cifra fissa uguale per tutti o, talvolta, in misure differenziate e in due soluzioni. Per i comparti del pubblico impiego, invece, la decorrenza è stata retrodatata al 1° gennaio 1986 con riferimento alla prima *tranche* di aumento.

Luigi Di Vezza

Orario di lavoro: assetti e problemi

1. L'andamento dell'orario di lavoro nel 1986
2. Il tempo parziale e i contratti di solidarietà
3. I contratti di categoria rinnovati nel settore privato
4. I contratti di categoria rinnovati nel pubblico impiego
5. La contrattazione aziendale
6. La contrattazione in Europa
7. Il dibattito in Italia

1. La crescita della produzione industriale si è accelerata nel 1986 rispetto all'anno precedente, accompagnandosi all'aumento delle ore lavorate pro capite; ciò è avvenuto soprattutto attraverso l'assorbimento della Cassa integrazione guadagni. Mentre l'indice della produzione industriale Istat è cresciuto nell'anno del 2,8%, le stime preliminari di Nomisma relative alle aziende con almeno 50 addetti valutano una crescita della produzione del 2,2% e un aumento delle ore lavorate pro capite dell'1,4%. Per questa categoria dimensionale si tratta quindi del terzo anno consecutivo in cui si verifica una crescita dell'orario di fatto. Le ore lavorate pro capite sono tornate ai livelli del 1980; infatti la riduzione dell'orario contrattuale nel periodo 1980-86 è stata assorbita dalla riduzione dell'assenteismo e da un certo aumento dello straordinario.

Nelle aziende con almeno 50 addetti permane elevata la riduzione del numero dei dipendenti dell'industria manifatturiera (-4,3% nel 1986, secondo le stime di Nomisma), anche se meno forte rispetto agli anni precedenti. Continua quindi a ridursi il monte ore lavorate (-3,0% stimato nel 1986, rispetto al -6,3% del 1985). Fatto uguale a 100 il complesso delle ore lavorate nel 1980, l'indice arriva a quota 73,4 nel 1986, con un calo di oltre un quarto rispetto all'inizio del periodo (tavola 1).

È proseguita nel 1986 la riduzione delle ore autorizzate della Cassa integrazione guadagni. Dopo il livello massimo raggiunto nel 1984, con oltre 800 milioni di ore, nel corso del 1985 si è giunti a 717 milioni (-12,2%), e quindi a 647 nell'anno successivo (-9,7%). Nel corso del 1986 il calo ha riguardato tutte le gestioni, compresa l'edilizia, che anzi ha registrato la riduzione maggiore (-25,4% contro il +18,1 del 1985): Gli interventi ordinari (-16,5%) hanno avuto un calo maggiore degli interventi straordinari (-5,5%), su cui incidono maggiormente le ristrutturazioni industriali (tavola 2).

Poiché il 1986 è stato caratterizzato dai rinnovi contrattuali, si è avuto un aumento delle ore di sciopero, passate da circa 27 milioni del 1985 a circa 38 milioni nell'anno successivo. Questi dati confermano la tendenza alla riduzione delle ore di sciopero. Il monte ore infatti rimane fortemente al di sotto di quello registrato in analoghi periodi di rinnovo contrattuale; nel 1983 erano stati registrati 98 milioni di ore e 61 milioni nel 1984. Nell'industria manifatturiera si riscontra addirittura un monte ore di sciopero inferiore a quello dell'anno precedente (11 milioni di ore nel 1986, contro 15 milioni di ore nel 1985 e 62 milioni nel 1983). Si riduce la quota di conflitti originati nell'industria, mentre aumenta la quota dei servizi privati, confermando una tendenza piuttosto netta degli ultimi anni. Si rinvia al capitolo sulla conflittualità per un'analisi più dettagliata del fenomeno e delle sue cause. Nel corso del 1986 l'incidenza delle ore di straordinario sul totale delle ore lavorate nella grande industria ha registrato un netto aumento, passando dal 3,3% nel 1985 al 3,9% nel 1986. Tale tendenza alla crescita è particolarmente rilevante in alcuni settori; come in quello metalmeccanico, dove la grande industria è tornata ai livelli dei primi anni Settanta. Nel settore chimico e farmaceutico l'incidenza dello straordinario, che nel passato era molto bassa, è aumentata negli ultimi anni in modo significativo fino al 2,9% nel 1986. In questi settori, quindi, il fenomeno non è legato solo a fattori congiunturali, come la ripresa produttiva, ma implica mutamenti più profondi delle prestazioni lavorative, con una maggiore disponibilità all'utilizzo dello strumento (tavola 3).

2. Secondo i dati del ministero del Lavoro, nel corso del 1986 sono stati stipulati poco più di 108 mila contratti a tempo parziale, rispetto a

Tavola 1. Orari di lavoro e produttività nella trasformazione industriale (variazioni percentuali sull'anno precedente)

	Produttività oraria	Produzione	Monte ore lavorate	Dipendenti	Ore lavorate pro capite
1981	2,6	— 1,8	— 4,5	— 2,8	— 1,8
1982	3,3	— 3,3	— 6,3	— 5,0	— 1,4
1983	4,0	— 3,1	— 6,7	— 5,9	— 0,9
1984	8,2	3,4	— 4,1	— 6,0	2,0
1985	7,5 ¹	1,5	— 5,4	— 6,3	1,0
1986	5,3 ²	2,2 ³	— 3,0 ²	— 4,3 ²	1,4 ²
1986 Numero indice (1980 = 100)	135,0	98,7	73,4	73,2	100,2

¹ Primi tre trimestri.² Stime preliminari.³ Primo semestre.

N.B. Le variazioni della produttività, dei dipendenti e delle ore lavorate si intendono riferite alle unità locali con almeno 50 addetti.
Fonte: Nomisma e nostre elaborazioni.

Tavola 2. Cassa integrazioni guadagni (migliaia di ore autorizzate)

Gestione	1983	1984	1985	1986	Variazione % 1986-88
<i>Ordinaria</i>	690.816	746.393	633.815	585.550	— 7,6
Intervento ordinario	229.250	198.280	121.708	101.667	—16,5
Intervento straordinario	461.566	548.113	512.107	483.883	— 5,5
operai	412.953	489.974	455.011	430.517	— 5,4
impiegati	48.613	58.139	57.096	53.366	— 6,5
<i>Edilizia</i>	55.702	70.104	82.816	61.806	—25,4
<i>Totale</i>	746.518	816.497	716.631	647.356	— 9,7

Fonte: Inps.

111 mila dell'anno precedente, con un calo del 2,8%. In aumento risultano invece i contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale, passati da 24.805 nel 1985 a 27.467, con una crescita del 10,7% (tavola 4). Questo mancato decollo dell'utilizzo del tempo parziale contrasta singolarmente con la grande enfasi che viene data a questo strumento nel dibattito politico. Nonostante il ruolo riconosciuto per la crescita delle opportunità occupazionali, non sono stati completamente rimossi i fattori disincentivanti il ricorso al tempo parziale.

Questo rapporto di lavoro continua a coinvolgere particolarmente le donne (75,8% dei contratti stipulati e 83,2% dei contratti trasformati) e i lavoratori del terziario (rispettivamente 72,2 e 54,1%). Risulta però in crescita la quota dell'in-

dustria, specialmente per quanto riguarda i contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale; e ciò può indicare una maggiore propensione nel settore verso questo tipo di contratto. Le occasioni di lavoro a tempo parziale vengono utilizzate soprattutto nelle piccole e medie aziende dove risultano minori le difficoltà organizzative di inserimento e di gestione (quasi il 70% dei contratti stipulati e il 60% di quelli trasformati riguardano le aziende con meno di 50 addetti).

Rimane limitato il ricorso ai contratti di solidarietà. A questo proposito, però, i dati ufficiali forniti dal ministero del Lavoro risultano sottostimati e di scarsa attendibilità. Essi indicano che il numero di contratti di questo tipo è sceso da 190 nel 1985 a 180 nel 1986. Ma la riduzione

Tavola 3. Incidenza delle ore di straordinario sul totale ore lavorate (valori % operai grande industria)

	Tessili e affini	Metallurgici e meccanici	Chimici e farmaceutici	Trasformazione industr.
1973	4,0	4,7	1,6	4,4
1974	3,6	4,3	1,6	3,9
1975	2,4	2,7	1,1	2,5
1976	2,5	2,8	1,3	2,6
1977	2,6	2,8	1,2	2,6
1978	2,3	2,7	1,4	2,5
1979	2,5	2,8	1,6	2,7
1980	2,5	3,3	1,5	3,0
1981	1,9	2,9	1,3	2,7
1982	2,0	2,7	1,5	2,5
1983	1,8	3,0	1,7	2,7
1984	2,3	3,3	2,0	3,1
1985	2,3	3,6	2,6	3,3
1986	2,1	4,3	2,9	3,9

Fonte: Istat.

apparirebbe più netta per il numero di lavoratori interessati, passati da 11.640 a 7.663 (—34%). Si sarebbe quindi ridotto, nell'anno, il numero medio di lavoratori coinvolti per contratto. In seguito a verifiche fatte da chi scrive, si ricava che il ministero del Lavoro non censisce tutti i contratti di solidarietà siglati. Lo dimostra il contratto di solidarietà siglato all'Italtel, che da solo coinvolgerebbe più di 15 mila dipendenti, e quindi più di quanto indicato dai dati disponibili (tavola 5).

3. La riduzione di orario. Le piattaforme contrattuali presentate dal sindacato avevano posto al centro dell'attenzione le riduzioni dell'orario di lavoro, come strumento per redistribuire gli incrementi di produttività e contrastare il calo della manodopera impiegata. I risultati complessivi sono però molto modesti in termini quantitativi e, data la loro esiguità, è difficile pensare a effetti occupazionali indotti.

Le riduzioni di orario concordate non superano le 16-20 ore annue e vanno generalmente a incrementare i pacchetti di ore precedentemente

ottenuti. La controversia relativa alla reintroduzione dell'Epifania come festività è stata regolata dai contratti con la riduzione delle giornate di permesso per festività abrogate da 5 a 4.

Le valutazioni delle parti sociali sulla tornata contrattuale sono naturalmente diverse. Da parte imprenditoriale si considera la riduzione di orario un costo subito dalle imprese non irrilevante, ma si evidenzia soprattutto la limitatezza dei risultati per il sindacato in materia. Le organizzazioni sindacali, pur riconoscendo che i risultati non sono pari né alla necessità, né alle attese, sottolineano altri elementi:

- tutti i lavoratori hanno generalmente beneficiato della riduzione; e tra questi i turnisti, nonostante la forte opposizione degli imprenditori;
- in alcuni contratti le riduzioni sono uguali per tutti i lavoratori (metalmeccanici) e in altri vanno a rendere omogenee situazioni che in passato non lo erano (tessile-abbigliamento);

- si tratta di riduzioni effettive, perché non accompagnate da concessioni in tema di straordinario. I lavoratori giornalieri e turnisti del contratto *chimico privato* ottengono una riduzione di 20 ore annue entro il 1 gennaio 1989. Per i lavoratori turnisti 3 × 5 e 3 × 6 nello stesso settore, questa riduzione è alla stessa data di 24 ore per anno.

Nel contratto *chimico pubblico*, la riduzione di 20 ore a regime deve essere usufruita esclusivamente su base giornaliera o settimanale. Per i turnisti 3 × 7 e 2 × 7 la riduzione prevista è di 3 giorni e mezzo, pari a 28 ore annue a regime; per quelli 3 × 5 è invece di 3 giorni, pari a 24 ore.

Per i lavoratori *metalmeccanici* delle aziende aderenti alla Federmeccanica la riduzione è di 16 ore annue a partire dal 1 gennaio 1989; per i siderurgici la decorrenza è posticipata di un anno. Inoltre la creazione di una banca dati delle nuove tecnologie a livello settoriale mette sotto osservazione l'andamento degli orari di fatto. Si cerca di giungere così a una migliore conoscenza della realtà, che consenta di intervenire sull'evoluzione degli orari.

Più articolata è la situazione nel contratto *tessile-abbigliamento* delle aziende aderenti alla Confindustria. Nel settore tessile viene applicata una riduzione di 16 ore annue a partire dal gennaio 1990. Nel settore abbigliamento si ha invece una riduzione di 8 ore annue per i lavoratori giornalieri, mentre per i turnisti si ha una riduzione di 12 ore, ma con l'assorbimento di una ex festività. In questi due settori, quindi, i lavoratori godono,

Tavola 4. Contratti a tempo parziale stipulati e trasformati nel 1986, art. 5 della legge 863/1984 (valori assoluti e composizione %)

	Contratti stipulati		Contratti trasformati da tempo pieno a tempo parziale	
	v.a.	%	v.a.	%
Totale	108.105	100,0	27.467	100,0
Per sesso				
maschi	26.129	24,2	4.601	16,8
femmine	81.976	75,8	22.866	83,2
Per settori economici				
agricoltura	105	0,1	77	0,3
industria	29.930	27,7	12.529	45,6
servizi	78.070	72,2	14.861	54,1
Per classe di ampiezza (num. dip.)				
fino a 49	75.099	69,4	16.023	58,3
da 50 a 249	19.320	17,9	5.080	18,5
da 250 a 500	8.280	7,7	2.047	7,5
oltre 500	5.406	5,0	4.317	15,7

Fonte: ministero del Lavoro e nostre elaborazioni.

a partire dal 1990, di un monte ore di riduzione che è di 56 ore per i lavoratori giornalieri e di 52 ore per i turnisti. Per i lavoratori con regime di orario 6 x 6 viene applicata la riduzione di una giornata lavorativa a decorrere dal gennaio 1990.

Per i *calzaturieri* la riduzione è di 5 ore annue per i turnisti e di 8-9 ore per i giornalieri. Per questi ultimi si registra però l'assorbimento di una ex festività.

Nel contratto dei *grafici* la riduzione a regime è di 26 ore e 40 minuti, pari a 4 giornate lavorative. Sono esclusi i lavoratori che avevano già avuto l'orario ridotto, sulla base di un protocollo siglato dal sindacato con un gruppo di aziende. Le modalità di godimento della riduzione vengono definite a livello aziendale.

Dal 1 luglio 1988 l'orario di lavoro degli *operai agricoli* passa da 40 a 39 ore settimanali, con orario giornaliero di 6 ore e 30 minuti. Vengono però assorbite 40 ore annue di permesso retribuito, e pertanto la riduzione effettiva è limitata a 7-8 ore. Mentre nel settore del *commercio* non sono state previste riduzioni, nel contratto *turismo* le ore lavorate sono ridotte, entro il 1 gennaio 1988, di 32 unità per anno.

Infine, nel settore *credito* (contratto Assicredito) l'orario settimanale passa da 38 ore a 37 ore e 30

minuti a partire dal 1 gennaio 1987. Questa riduzione viene utilizzata per diminuire l'orario giornaliero.

Forme e articolazione dell'orario

Nell'industria i contratti non hanno generalmente introdotto novità rilevanti per quanto riguarda gli strumenti che regolano la flessibilità dell'orario. È stata in sostanza confermata la disciplina fissata nella passata tornata contrattuale, in cui tra l'altro era stato introdotto l'orario multiperiodale ed era stato regolato più approfonditamente il lavoro a tempo parziale.

Nei contratti siglati nel 1986 non sono state portate modifiche alla regolamentazione dello straordinario, che ne agevolassero l'utilizzo; si tende a privilegiare strumenti capaci di introdurre elementi di flessibilità contrattata tra le parti e di non determinare la crescita dell'orario di fatto. Un ruolo rilevante viene lasciato alla contrattazione aziendale, per l'organizzazione di regimi di orario che puntino a un migliore utilizzo degli impianti. Nel contratto dei *chimici pubblici* si stabilisce che, su richiesta dell'azienda e per esigenze non programmabili, il lavoratore dovrà prestare 32 ore annue pro capite in più rispetto all'orario normale. In questo caso riceverà il pagamento di

Tavola 5. Contratti di solidarietà¹
(artt. 1 e 2, legge 863/1984)

	1985	1986
Numero contratti	190	180
Lavoratori interessati	11.640	7.663
Media lavoratori per contratto	61	43

¹ I dati riportati sottostimano l'utilizzo dello strumento. Si veda il testo.

Fonte: *Relazione generale sulla situazione economica del Paese* (1986) su dati ministero del Lavoro.

maggiorazioni salariali specifiche, ma anche il riposo compensativo. Nel contratto del 1986 viene inoltre regolamentato il lavoro a tempo parziale e si prevede che i lavoratori con figli o coniugi portatori di handicap possono usufruire di permessi non retribuiti, documentandone la necessità.

Nel contratto dei *calzaturieri* è stata introdotta la regolamentazione del lavoro a tempo parziale sulla base dell'esperienza già maturata nel settore tessile. Sia nel caso dei *calzaturieri*, sia nel *tessile-abbigliamento* la prestazione di lavoro straordinario da parte dei lavoratori a tempo parziale è subordinata a un'analisi congiunta a livello aziendale.

Nel contratto dei *grafici* viene integrata la precedente disciplina della programmazione multiperiodale dell'orario. Si prevede cioè che il recupero delle ore lavorate in esubero rispetto all'orario contrattuale può avvenire anche con giorni di riposo per singoli lavoratori. Nello stesso contratto viene inoltre aumentata la maggiorazione retributiva per il turno notturno (dal 1 gennaio 1988 l'indennità di turno viene portata dal 14 al 24%).

Nei contratti non industriali, invece, la materia della flessibilità dell'orario è stata maggiormente trattata, riprendendo strumenti e la stessa filosofia di fondo dei contratti industriali della passata tornata.

Per gli *operai agricoli* è stato ampliato a 90 giornate il periodo massimo in cui l'orario settimanale può arrivare fino a 44 ore, con recupero in altro periodo dell'anno. La fissazione di questi periodi avviene a livello di contrattazione provinciale ed essa non è più legata, come in passato, a particolari condizioni ambientali o climatiche. L'organizzazione dei regimi di orario con

periodi di superamento e di riduzione dell'orario contrattuale può riguardare anche i lavoratori a tempo determinato. Per quanto riguarda il part-time, le organizzazioni imprenditoriali e sindacali firmatarie del contratto richiedono la definizione della normativa legislativa, poiché quanto disposto dalla legge 863/84 non si applica agli operai agricoli.

Nel contratto del *commercio* viene introdotta un'importante novità riguardo all'articolazione dell'orario di lavoro, che richiama recenti esperienze legislative francesi. Vengono previste quattro diverse forme di orario, legando grado di flessibilità con riduzione delle ore lavorate.

La prima forma prevede 40 ore settimanali «standard» e un monte ore di permessi retribuiti, comprese le ex festività, pari a 88 ore l'anno.

La seconda forma prevede 40 ore settimanali, ma con la possibilità per l'azienda, di far ricorso alla flessibilità dell'orario tramite la programmazione multiperiodale. Per far fronte alle variazioni stagionali, si prevedono periodi di superamento e di analoga riduzione delle ore lavorate. L'orario settimanale non può comunque superare le 44 ore; inoltre, nel complesso, le ore lavorate in eccesso rispetto all'orario contrattuale non possono essere più di 64 nell'anno. A differenza di quanto generalmente previsto negli altri contratti, la scelta dell'utilizzo dello strumento è demandato all'azienda, che comunica il programma annuale di applicazione della flessibilità. In questa forma di articolazione il monte permessi retribuiti è pari a 96 ore nell'anno.

La terza forma prevede un orario settimanale di 38 ore e 30 minuti e i permessi utilizzabili in complesso dal lavoratore ammontano a 32 ore. La quarta forma, infine, prevede un orario contrattuale di 38 ore a settimana e un monte permessi di 16 ore nell'anno.

Il problema delle punte stagionali è affrontato anche dal contratto del *turismo* con lo strumento dell'orario plurisettimanale. L'orario contrattuale non può essere superato per più di quattro settimane di seguito e inoltre l'orario giornaliero non può eccedere le otto ore; si possono invece ridurre i giorni di riposo nei limiti legali. Il recupero delle ore lavorate in eccesso deve essere fatto entro 10 settimane. Regimi diversi di flessibilità devono essere autorizzati da una commissione paritetica territoriale, sulla base di programmi o progetti presentati dalle aziende e da loro associazioni. Viene inoltre stabilito che per gli

Tavola 6. Riduzione di orario in alcuni contratti

Contratti	Tramite riposi individuali collettivi, ecc.		Tramite modifiche dell'orario contrattuale	
	ore per anno	decorrenza	ore o giornate	decorrenza
<i>Operai agricoli</i>			40 h.	fino al 30.6.88
			39 h. ¹	1.7.88
<i>Chimici privati</i>				
Giornalieri e turnisti (2 x 5) (2 x 6)	8 h.	1.1.1987		
	8 h.	1.1.1988		
	4 h.	1.1.1989		
Turnisti (3 x 5) (3 x 6)	8 h.	1.1.1987		
	8 h.	1.1.1988		
	8 h.	1.1.1989		
Turnisti (3 x 7)			238 gg.	fino al 31.12.87
			237 gg.	1.1.1988
			235.5 gg.	1.1.1989
<i>Chimici pubblici</i>				
Giornalieri	8 h.	1.1.1987		
	8 h.	1.1.1988		
	4 h.	1.1.1989		
Turnisti (3 x 7) (2 x 7)			238 gg.	fino al 31.12.86
			237 gg.	1.1.1987
			236 gg.	1.1.1988
			234.5 gg.	1.1.1989
Turnisti (3 x 5)			247 gg.	fino al 31.12.86
			246 gg.	1.1.1987
			245 gg.	1.1.1988
			244 gg.	1.1.1989
<i>Metalmecanici (Federmecanica)</i>				
Siderurgici	16 h.	1.1.1990		
Altri settori	16 h.	1.1.1989		
<i>Tessile-Abbigliamento (Federtessile)</i>				
Tessile				
Giornalieri	16 h.	1.1.1990		
Turnisti	16 h.	1.1.1990		
Abbigliamento				
Giornalieri	8 h.	1.1.1990		
Turnisti	12 h.(b)	1.1.1990		
Turnisti 6 x 6	6 h.	1.1.1990		
<i>Calzaturieri</i>				
Orario 39 ore settim.				
Giornalieri	8 h. (h)	1.1.1990		
Turnisti	5 h.	1.1.1990		

(segue tavola 6)

Contratti	Tramite riposi individuali collettivi, ecc.		Tramite modifiche dell'orario contrattuale	
	ore per anno	decorrenza	ore o giornate	decorrenza
Orario 40 ore settim.				
Giornalieri	9 h. ²	1.1.1990		
Turnisti	5 h.	1.1.1990		
Turnisti 6 x 6	6 h. ²	1.1.1990		
	6 h.	1.1.1991		
<i>Grafici</i>	6 h. 40'	1.1.1987		
	13 h. 20'	1.1.1988		
	6 h. 40'	1.1.1989		
<i>Commercio</i>				
<i>Turismo</i>	8 h.	1.1.1986		
	8 h.	1.1.1987		
	16 h.	1.1.1988		
<i>Credito</i>			38 h.	fino al 31.12.86
			37 h. 30 min.	1.1.1988
<i>Statali</i>				
Operai dello Stato			38 h.	fino al 30.7.1987
			37 h.	1.8.1987
			36 h.	1.1.1988
<i>Enti locali</i>			—	—
<i>Parastato</i>			38 h.	fino al 30.7.1987
			37 h.	1.8.1987
			36 h.	1.1.1988
<i>Sanità</i>			38 h.	fino al 31.7.1987
			37 h.	1.7.1987
			36 h.	1.1.1988
<i>Aziende autonome</i>			36 h.	1.1.1988

¹ Con assorbimento di 40 ore annue di permesso retribuito.² Con assorbimento di una festività.

stagionali le prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro possono dar luogo al godimento di riposi compensativi di pari durata alla scadenza del contratto; questo viene pertanto prolungato anche ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive e delle ferie. Viene regolato il lavoro a tempo parziale, definito non solo su base settimanale (da 16 a 24 ore), ma anche mensile (da 64 a 124 ore) e annua (da 600 a 1.352 ore). Nel settore del *credito*, a fronte della riduzione

dell'orario settimanale, viene ampliato di mezz'ora al giorno l'orario massimo di sportello; questo passa infatti da ore 6 a 6 ore e 30 minuti, per consentire una maggiore fruibilità dei servizi bancari, specie nel pomeriggio.

Inoltre si stabilisce che l'azienda può richiedere agli addetti a particolari funzioni (come cassieri e operatori di sportello) di anticipare o posticipare di mezz'ora, rispetto al resto dell'unità operativa, l'ora di entrata (ferma restando la durata

Tavola 7. Orari contrattuali per dipendente nell'industria (ore in ragione annua)

	1980	1983	1984	1985	1986
Energia elettrica a gas	1.758,1	1.757,8	1.757,8	1.756,5	1.751,2
Petroliere	1.765,0	1.764,9	1.759,2	1.721,2	1.721,2
Estrattive	1.789,5	1.772,7	1.772,7	1.738,8	1.732,0
Alimentari	1.773,8	1.739,7	1.735,9	1.729,4	1.724,8
Tessili	1.788,4	1.772,8	1.772,8	1.756,0	1.751,1
Calzature	1.756,2	1.755,6	1.755,6	1.749,9	1.749,9
Pelli e cuoio	1.791,5	1.776,3	1.755,4	1.734,2	1.734,2
Legno e mobilio	1.795,7	1.764,0	1.759,6	1.755,2	1.755,2
Metalmeccaniche	1.796,0	1.795,6	1.787,5	1.762,1	1.759,9
Lav. min. non met.	1.810,5	1.780,2	1.779,1	1.758,8	1.758,8
Chimiche	1.766,1	1.761,3	1.747,1	1.716,4	1.716,4
Fibre chimiche	1.772,9	1.769,2	1.754,6	1.717,3	1.717,3
Gomma e plastica	1.773,4	1.772,8	1.772,8	1.768,4	1.727,8
Carta e cartotecnica	1.759,3	1.751,6	1.741,2	1.722,0	1.722,0
Grafica ed editoriale	1.759,8	1.747,5	1.738,2	1.712,3	1.712,3
Trasformazione industriale	1.789,1	1.778,6	1.772,9	1.753,1	1.749,4
<i>Industria in senso stretto</i>	<i>1.788,0</i>	<i>1.778,0</i>	<i>1.772,5</i>	<i>1.753,0</i>	<i>1.749,3</i>
Costruzioni	1.806,3	1.778,0	1.778,0	1.765,6	1.765,6
<i>Industria totale</i>	<i>1.792,7</i>	<i>1.778,0</i>	<i>1.773,6</i>	<i>1.755,5</i>	<i>1.752,6</i>

Fonte: Banca d'Italia su dati Istat.

dell'orario giornaliero e dell'intervallo meridiano). La stessa richiesta può essere fatta ai quadri (spostando l'entrata fino a un'ora). Nel contempo anche il lavoratore può ottenere di anticipare o posticipare il suo orario di entrata di 15 minuti rispetto al resto dell'unità operativa, compatibilmente alle esigenze di servizio. In questo modo si tende a rispondere in modo più articolato a esigenze produttive, funzionali e anche personali che tendono a diversificarsi, e che pertanto richiedono una diversa organizzazione del lavoro. Si ha un'ulteriore conferma di questa tendenza alla diversificazione dei tempi e dei modi della prestazione lavorativa nel settore bancario; il contratto, infatti, prevede che l'orario può essere distribuito su più turni, nell'intero arco delle 24 ore per gli addetti ai sistemi di controllo centralizzato e agli impianti che assicurano servizi come il Bancomat. Inoltre per altre funzioni viene introdotta la reperibilità.

È stata rivista e ampliata in alcuni aspetti la regolamentazione del lavoro a tempo parziale. In particolare, è stata aumentata la quota massima

di addetti a tempo parziale sul totale degli addetti.

4. I numerosi contratti pubblici rinnovati nel corso del 1986 hanno seguito le linee generali fissate nell'accordo intercompartimentale dell'anno precedente. Sono state così riprese e sviluppate a livello categoriale le materie, come l'orario di lavoro, che erano state oggetto di accordo più complessivo. A loro volta i contratti nazionali rinviavano per l'applicazione concreta e per una maggiore specificazione alla contrattazione decentrata, che assume un'importanza fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi.

L'accordo intercompartimentale del 1985 aveva teso a conseguire livelli più elevati di produttività nella pubblica amministrazione, nella diffusa coscienza che l'inadeguatezza della macchina pubblica è un grande fattore limitante dello sviluppo economico e sociale del paese. Le parti firmatarie avevano cercato nuovi modelli organizzativi del lavoro per il pubblico impiego, basati su cri-

teri di mobilità e flessibilità. Questi modelli devono naturalmente essere sostenuti da strumenti contrattuali adeguati, oltre che dalla volontà di effettiva applicazione.

La contrattazione dell'orario di lavoro assume un'importanza fondamentale per il superamento delle rigidità organizzative, che ostacolano il funzionamento della macchina pubblica. È inoltre uno strumento essenziale per aumentare la fruibilità dei servizi pubblici.

I contratti che vengono qui posti all'attenzione (*statali, enti locali, parastato, sanità, aziende autonome*) trattano la materia dell'orario in maniera molto omogenea, avendo come riferimento unico l'accordo del 1985. I punti di maggiore rilevanza sono i seguenti.

A. La riduzione dell'orario settimanale a 36 ore per quei comparti o gruppi di lavoratori con un orario superiore. Tale riduzione ha interessato gli operai dello Stato (contratto statali), i parastatali, i dipendenti del servizio sanitario nazionale e delle aziende autonome. A partire dal gennaio 1988, l'orario di lavoro nel pubblico impiego è quindi allineato a 36 ore settimanali, con alcune eccezioni (come nel caso della scuola). I contratti ribadiscono che l'orario di lavoro deve essere effettivamente prestato, senza forme di tolleranza, e che i controlli devono essere automatici e comunque obiettivi.

B. La contrattazione decentrata utilizzerà per la programmazione dell'orario di servizio e per l'articolazione dell'orario di lavoro i criteri della maggiore produttività ed efficacia, del rispetto dei carichi di lavoro, di riduzione del lavoro straordinario, di ampliamento dell'arco temporale in cui i servizi sono fruibili. A questo riguardo tutti i contratti, con l'eccezione di quello degli enti locali, mantengono l'impegno esplicito ad ampliare la fruibilità anche nelle ore pomeridiane, estendendo l'apertura degli uffici fino alle ore 18.

C. L'orario settimanale può essere articolato su 6 o 5 giornate lavorative. Viene così ampliata la possibilità per i dipendenti di fruire della settimana corta. Gli istituti utilizzabili per la programmazione dell'orario di servizio sono l'orario flessibile di entrata, la turnazione, il tempo parziale e l'orario plurisettimanale.

L'orario flessibile di entrata e uscita consiste nel posticipare l'orario di entrata e/o anticipare l'orario di uscita. Il completamento dell'orario può essere programmato nelle ore pomeridiane. L'adozione dell'orario flessibile presuppone l'analisi

dell'attività dell'unità organica, con riferimento ai rapporti con l'utenza e con le altre unità organiche, oltre che in riferimento alle singole realtà locali. Il personale deve comunque trovarsi contemporaneamente in servizio in una fascia oraria variamente determinata (dalle 9 alle 13 per statali, parastato, aziende autonome; in una fascia non inferiore ai 2/3 dell'orario per gli enti locali).

La turnazione: qualora i risultati da conseguire non siano raggiungibili con l'orario ordinario e con l'orario flessibile, l'organizzazione del lavoro può prevedere due o più turni. Ciò può derivare o da particolari necessità del «processo produttivo» oppure da particolari punte di domanda dei servizi (statali, aziende autonome); oppure può essere mirata a una maggiore fruibilità dei servizi al pubblico e a un migliore sfruttamento degli impianti (enti locali, parastato). Vengono fissati limiti al numero di turni effettuabili da ciascun operatore (non più di 10 turni pomeridiani e/o notturni al mese per gli statali; non più di 10 turni notturni per gli enti locali e parastato), oppure vengono rinviati alla contrattazione nazionale decentrata (aziende autonome).

L'orario plurisettimanale. Per particolari necessità si può ricorrere alla programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro (istituto analogo a quello dei contratti dell'industria). Consiste nel prevedere settimane con un orario superiore alla norma e settimane con una corrispondente riduzione. Vengono posti limiti temporali ai periodi nei quali vi possono essere oscillazioni dell'orario: non più di 2 mesi l'anno per gli statali; non più di 4 mesi per gli enti locali. Inoltre l'orario settimanale non potrà essere inferiore alle 24 ore, né superiore alle 48. Nel caso dei parastatali e delle aziende autonome, la fissazione dei limiti viene rinviata alla contrattazione decentrata nazionale o aziendale. Nei contratti pubblici non sono previste maggiorazioni salariali né di altro tipo per le ore lavorate in esubero, così come è abbastanza diffuso nei contratti dell'industria.

D. Il lavoro straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e va limitato ai casi assolutamente eccezionali. I contratti tentano di arginare il ricorso a questo istituto, che ha spesso la funzione di semplice recupero salariale. Le ore di straordinario possono essere, a richiesta del dipendente, compensate con ore libere; ma soprattutto una parte dei fondi destinati a compensare lo straordinario vengono portati ad alimentare il fondo di incentiva-

zione. Vengono posti limiti più stringenti per il monte ore straordinario. Per gli enti locali i limiti di spesa previsti per lo straordinario nel precedente contratto oscillavano tra le 120 e le 250 ore annue, moltiplicate per il numero dei dipendenti. I limiti massimi individuali oscillavano tra le 120 e le 300 ore annue. Invece nel presente contratto il limite di spesa è ridotto e unificato a 120 ore annue per dipendente, riducibile a 70 ore per finanziare progetti per l'occupazione e la produttività. Il limite massimo individuale è portato invece a 200 ore per anno. Più elevati i limiti per il parastato: lo stanziamento per straordinario non può essere superiore a 120 ore annue (200 nel precedente contratto) per il numero dei dipendenti; tale limite, in particolari situazioni, può essere portato a 180 ore; il limite individuale è di 250 ore annue. Per la sanità il limite individuale è di 80 ore annue (100 ore nel precedente contratto), e per comprovate esigenze può essere portato a 150 ore annue.

Dal 31 dicembre 1987 viene rivalutata, per tutti i contratti, la retribuzione convenzionale, utilizzata per il calcolo del compenso dello straordinario. Le maggiorazioni salariali sono fissate e unificate al 15% per il lavoro straordinario diurno; al 30% per lo straordinario festivo o notturno; al 50% per lo straordinario festivo e notturno. E. Al dipendente possono essere concessi permessi per esigenze personali non superiori alla metà dell'orario giornaliero e recuperabili entro il mese successivo alla fruizione. I permessi complessivamente concessi non possono eccedere le 36 ore l'anno.

5. L'annuale indagine del Cesos sulla contrattazione aziendale mette in evidenza il rapporto tra situazione congiunturale e istituti trattati negli accordi decentrati. Infatti nel 1983-84, in corrispondenza della punta più bassa della recessione, prevalevano le questioni attinenti al mercato del lavoro; successivamente, durante le fasi più recenti di espansione economica sono stati trattati soprattutto gli istituti dell'orario di lavoro (1984-85) e poi del salario (1985-86). In quest'ultimo periodo l'orario è la seconda materia trattata, a conferma del ruolo di quest'istituto nella gestione dei processi di trasformazione tecnologica e come strumento di flessibilità. A questo proposito si segnalano, nel 1986, gli

accordi siglati in molte aziende tessili lombarde e piemontesi. La tendenza del settore a trasformarsi da intensivo di lavoro a intensivo di capitale fa diventare strategica la possibilità di ammortizzare rapidamente il costo dei macchinari. Le aziende richiedono quindi di aumentare l'utilizzo degli impianti; e il sindacato accetta, in cambio di una forte riduzione individuale delle ore di lavoro, per consentire un incremento dell'occupazione e ridurre il disagio per il turno festivo. Negli accordi siglati, l'utilizzo degli impianti viene portato fino a 330-335 giorni l'anno su più turni, mentre ogni singolo dipendente lavora da 190 a 200 giornate, con una differenza di 20-30 giorni l'anno rispetto al normale. L'orario settimanale medio oscilla tra le 32 e le 36 ore, secondo le varie modalità di svolgimento. Lo scambio tra modalità della prestazione lavorativa e occupazione è presente anche negli accordi aziendali siglati nell'industria dell'auto. Sia alla Fiat che all'Alfa Romeo nel corso del 1986, si estende per alcune settimane l'attività lavorativa al sabato per far fronte alla forte domanda di autoveicoli. In cambio, il sindacato ottiene di contrattare il calendario annuo e di accelerare il rientro di una parte dei lavoratori in Cassa integrazione. L'accordo di marzo alla Fiat ha invece affrontato e risolto il problema più strutturale della sistemazione definitiva dei lavoratori ancora in Cassa integrazione e l'istituzione dei turni notturni in alcuni nuovi impianti a elevata tecnologia. Nelle aree produttive interessate è prevista la concessione della deroga per la partecipazione al lavoro notturno delle donne. L'accordo cerca di limitare gli effetti negativi del lavoro notturno: viene data la precedenza ai volontari; sono esonerati i lavoratori con particolare situazione familiare e gli invalidi; chi fa il turno di notte riceve, oltre che la maggiorazione salariale contrattuale, anche alcune giornate di riposo compensativo.

6. Rapportando le esperienze e il dibattito sviluppati in Italia con quanto emerge nel resto di Europa, si trovano affinità di problemi di impostazione, a volte anche di soluzioni, pur nella diversità di situazioni economiche e di relazioni industriali.

La gestione del tempo di lavoro si concentra sulle due tematiche della riduzione dell'orario di lavoro e della flessibilità.

Nel 1986 le modifiche più rilevanti riguardo alla durata contrattuale si hanno nei paesi scandinavi. In *Danimarca* si passa da 40 a 39 ore settimanali per tutti i dipendenti, sulla base di un accordo siglato nel 1985. Già nel gennaio 1987 un nuovo accordo a livello centrale fissa la riduzione a 37 ore per settimana entro il marzo 1991, sia per il settore privato che per quello pubblico. Prima in alcuni contratti di settore e poi a livello generale, viene concordata in *Norvegia* la riduzione di orario da 40 a 37 ore e 30 minuti entro il gennaio 1988, con compensazione salariale piena e da attuarsi accorciando l'orario giornaliero. In *Finlandia* l'utilizzo della riduzione concordata (68 ore in ragione d'anno entro il 1990) viene lasciato a livello settoriale, dove si dovrà optare tra aumento dei giorni di ferie e riduzioni delle ore lavorate per giorno o settimana.

Da segnalare, inoltre, nel corso del 1986, la definizione delle richieste di riduzioni di orario nel settore metalmeccanico e in quello grafico della *Germania Federale*; tali richieste sono accolte nei contratti dell'anno successivo. Alcuni accordi di categoria (commercio all'ingrosso, banche, assicurazioni) portano l'orario da 40 a 38 ore e 30 minuti.

In diversi paesi (*Germania Federale, Austria, Olanda*) vi sono modifiche legislative o proposte di legge governativa riguardanti il congedo per maternità, per ampliarne la durata e consentirne l'utilizzo anche al padre. In *Olanda* viene consentito il lavoro notturno alle donne sotto certe condizioni.

Riguardo alla flessibilità dell'orario, va menzionato l'accordo in *Germania Federale* per il gruppo Volkswagen. Qui, per far fronte all'aumento della domanda di automobili, è stato deciso lo svolgimento del lavoro straordinario durante il sabato, compensato con riposo retribuito e una maggiorazione salariale ridotta rispetto al normale.

In *Belgio* l'accordo a livello centrale sulla flessibilità dell'orario tra imprenditori e sindacato fissa un limite annuale alle ore lavorate, mentre altre restrizioni (orario massimo giornaliero e settimanale, lavoro festivo, lavoro notturno per gli uomini) sono eliminate in presenza di accordo sindacale. Le modalità di svolgimento dell'orario flessibile e anche il limite annuo vengono fissati a livello settoriale o di gruppo. Gli accordi di flessibilità, per poter essere conclusi, devono avere

effetti positivi sull'occupazione; i lavoratori coinvolti devono essere a tempo indeterminato e devono essere messi in condizione di scegliere liberamente se optare o no per le nuove forme di orario.

Una vita molto travagliata ha in *Francia* la legge sull'annualizzazione dell'orario di lavoro, approvata nel febbraio 1986, poco prima delle elezioni e del cambio di governo. In base a quella, le ore lavorate settimanalmente possono modificarsi nell'anno sulla base delle esigenze produttive. La legge fissa alcuni limiti e stabilisce una relazione tra orario medio settimanale e ampiezza della fascia di oscillazione dell'orario. Gli accordi aziendali in materia sono subordinati a una precedente contrattazione di settore, che deve fissare alcune modalità.

La legge viene molto osteggiata da una parte dei sindacati (Cgt soprattutto), dagli imprenditori e dai partiti di centro-destra. Il nuovo governo si esprime subito per una modifica profonda della legge, soprattutto per svincolare la contrattazione aziendale da quella settoriale. Tale impostazione viene raccolta in un accordo nel settore metalmeccanico, siglato solo da alcuni sindacati. Una nuova legge sulla materia viene approvata nel corso del 1987, dopo un lungo e difficile iter parlamentare.

7. In Italia nel corso del 1986 la situazione di sempre più grave congestione nelle grandi aree urbane ha sollecitato proposte, e in alcuni casi interventi, per la gestione dei tempi «sociali». Uno dei sintomi più evidenti di patologia del sistema urbano è dato dal traffico veicolare, che ha tra le altre cause un'eccessiva sintonia degli orari. Emerge così la necessità di gestire il sistema degli orari a livello territoriale, per rendere compatibili le diverse funzioni svolte nella città ed evitare una concentrazione delle attività in alcuni orari e tempi. La gestione degli orari dovrebbe perciò mirare a sfalsare i periodi di attività tra uffici, negozi, scuole, a differenziare gli orari individuali, ad aumentare la fruibilità dei servizi pubblici e privati nelle ore pomeridiane e serali, fino allo scaglionamento delle ferie. Rispetto alla varietà degli strumenti, le misure effettivamente intraprese appaiono comunque sporadiche e fuori dalla gestione ordinaria. A titolo esemplificativo, vanno citate le misure adottate a Roma di differenziazione dell'orario di inizio delle le-

zioni, per ridurre l'impatto della mobilità degli studenti sui rapporti pubblici.

Su un piano più vasto va segnalata la nuova legge che regola l'orario di apertura dei negozi. La chiusura pomeridiana non è più obbligatoria e quella serale può essere protratta fino alle ore 21. I negozi specializzati in alcuni generi (gastronomia, libri, dischi) possono essere dal sindaco esclusi dal rispetto delle norme fondamentali sugli orari, come la chiusura festiva e il riposo settimanale.

La maggiore occasione di dibattito, nel corso del 1986, è la proposta di Alvin Toffler di un nuovo contratto sociale tra imprese e sindacato per risolvere il problema della disoccupazione. Lo studioso americano ritiene che nei paesi sviluppati è necessario arrivare entro i primi anni Novanta a una settimana lavorativa di 25 ore più 5 ore di addestramento senza perdita di salario. Questa drastica riduzione dell'orario andrebbe però inquadrata in un accordo strategico che elimini le restrizioni chieste dal sindacato alla gestione del mercato del lavoro. Lo stesso contratto sociale dovrebbe incoraggiare l'automazione della produzione e accelerare il trasferimento di funzioni dal settore pubblico a quello privato. L'idea di fondo di Toffler è quella di realizzare uno scambio tra una drastica riduzione di orario e una forte crescita della capacità dell'impresa e del sistema economico di adattarsi ai cambiamenti tecnologici, culturali e anche congiunturali.

Secondo quest'autore, infatti, già oggi la competitività delle imprese non dipende dal costo del lavoro, quanto dalla produttività del lavoro e dalla capacità di adattamento alle esigenze del cliente e del mercato. La proposta di Toffler ha alcuni echi favorevoli negli ambienti sindacali, anche se alcuni aspetti di essa vengono criticati. Tra gli imprenditori, Mortillaro la ritiene invece accademica, schematica, senza la minima possibilità di traduzione nel reale; inoltre egli sostiene che «il problema del tempo di lavoro, alla vigilia del terzo millennio, non è di lavorare di meno, ma di stabilire chi (per capacità professionale e per intelligenza biologica) potrà essere applicato a tecnologie che finora non hanno trovato il loro Taylor che le renda accessibili a tutti». Riduzione delle ore lavorate, elevata flessibilità del tempo di lavoro e autogestione della flessibilizzazione da parte del singolo lavoratore costituiscono le idee guida di Gorz. Per quest'autore il tempo di lavoro va definito su scala di vita, e non su base

annua o mensile; per rendere massima la possibilità di scelta, Gorz ritiene che vada definito un reddito garantito a vita, rompendo il legame tra reddito e lavoro.

Alcuni interpreti delle problematiche femminili, come Carla Ravaoli, ritengono che il tempo opzionale non può essere considerato una scelta per tutti i lavoratori, né un'occasione per gestire in modo attivo, autonomo e creativo il proprio tempo di lavoro. L'effetto principale di questa differenziazione nelle modalità temporali della prestazione lavorativa sarebbe «...un'ulteriore divaricazione tra mercato forte e mercato debole del lavoro, fino a che la giornata di otto ore rimane il cardine del modello forte». Solo un drastico taglio degli orari, secondo Ravaoli, può dare a tutti, uomini e donne, con famiglia e senza, uguali possibilità di presenza attiva nel mondo della produzione. Treu ritiene però che la diversificazione temporale della prestazione lavorativa rappresenti una strada praticabile nell'immediato per redistribuire lavoro. Si tratterebbe di promuovere forme diverse di «modularizzazione dell'orario e del tempo di lavoro», incentivando la scelta su vasta scala da parte dei lavoratori di regimi e di fasce di orario diversificati. Questo strumento assume particolare rilevanza, data l'insufficienza delle riduzioni contrattuali ottenute.

Gabriele Olini

Fonti

Cesos, *La contrattazione aziendale nel 1985-86* (in corso di pubblicazione).

«European Industrial Relations Review» (anni 1986 e 1987).

A. Gorz, *Automazione dal volto umano*, «Il Manifesto», 17 dicembre 1986.

Ise, *Négociations collectives en Europe Occidentale en 1986 et perspectives pour 1987*, Bruxelles 1987.

F. Mortillaro, *Una modesta proposta inattuabile*, «Il Mondo Economico», 17 novembre 1986.

Nomisma, *Produttività e competitività*, marzo 1987.

M. Polverari, *Per il futuro, un accordo strategico*, «Conquiste del Lavoro», 28 ottobre 1986.

C. Ravaoli, *Una scommessa che avrei voluto perdere*, «l'Unità», 11 gennaio 1987.

A. Toffler, *Cinque proposte per sopravvivere*, «Mondo Economico», 13 ottobre 1986.

T. Treu, *Occupati in manutenzione*, «Il Sole-24 Ore», 27 gennaio 1987.

Salute e ambiente di lavoro

1. Premessa 2. Evoluzione delle problematiche 3. Dati statistici su infortuni e malattie professionali 4. Attuale tipologia degli infortuni e delle malattie professionali 5. Strategia prevenzionistica

1. L'argomento della salute negli ambienti di lavoro è attualmente al centro di un momento di profonda riflessione che ne rende particolarmente difficile il dibattito, sia nell'ambito delle pubbliche istituzioni che nel confronto con le parti sociali. L'intero complesso delle problematiche ad esso connesse è infatti, oggi, in una fase di avanzata trasformazione che ne coinvolge tutti gli aspetti: strutturali, normativi, tecnico-prevenzionistici, sanitari.

Tale trasformazione è da mettere in relazione con l'evoluzione tecnologica delle lavorazioni che, intervenendo massicciamente nella progettazione dei cicli produttivi, ne sta modificando profondamente l'impostazione dei processi, le strutture degli impianti e, di conseguenza, le modalità operative. Ne deriva che l'ambiente di lavoro si sta avviando verso nuove realtà in cui anche i parametri di «sicurezza» e di «igiene ambientale» diventano sempre meno confrontabili con i tradizionali punti di riferimento che hanno guidato finora la strategia prevenzionistica.

È indiscutibile che l'ambiente di lavoro, quale sede dei processi produttivi, continui a essere l'area elettiva per il concretizzarsi di sorgenti di rischio nei confronti della salute e della sicurezza del personale che in esso opera. È nell'ambiente di lavoro, infatti, che tuttora si stabiliscono le condizioni di un più ravvicinato e prolungato contatto con le macchine, gli impianti e i processi,

ivi compresi i materiali, che permettono lo svolgimento dei cicli tecnologici di produzione e/o di trasformazione.

Tali condizioni sono tuttavia collegate con la tipologia del processo, e in particolare con le modalità tecnico-operative delle lavorazioni.

Ne consegue che i rischi nell'ambiente di lavoro subiscono una costante evoluzione nel tempo, in relazione all'evoluzione tecnologica; e pertanto, in una fase di trasformazione, sarà necessario procedere all'individuazione di nuovi e più adeguati criteri prevenzionistici che salvaguardino la salute, intendendo per essa sia l'integrità fisica che le malattie professionali degli operatori.

Più precisamente si dovranno definire, nel sistema impianto-ambiente-uomo, nuovi *equilibri meccanici* che garantiscano la sicurezza (antifortunistica) e nuovi *equilibri biologici* che assicurino livelli di esposizione ai parametri igienico-ambientali compresi entro i limiti biologicamente accettabili, in grado di mantenere lo stato di benessere e di salute propriamente detta.

Tutto ciò comporta inevitabilmente uno stato di grande incertezza, che pervade l'intero settore. Si è in altri termini alla ricerca di una nuova standardizzazione prevenzionistica: strategia che dovrà comunque essere improntata su interventi tecnico-igienistici rispondenti alle nuove esigenze, ma che d'altra parte, per avere possibilità di successo, dovrà avvalersi delle nuove tecnologie avanzate, frutto di quella stessa evoluzione che sono peraltro la causa primaria delle nuove problematiche.

2. Storicamente, una prima profonda evoluzione delle condizioni di sicurezza e di igiene ambientale nei luoghi di lavoro si verifica in occasione della trasformazione delle attività operative da attività di tipo manuale ad attività meccanizzata.

La meccanizzazione delle lavorazioni, che ha avuto i suoi poli nello sviluppo delle macchine utensili e nell'adozione della catena di montaggio o delle linee di lavorazione, fu la risposta dei tecnologi alla sempre più crescente esigenza di aumentare le rese produttive degli impianti.

L'impiego di nuove sostanze e prodotti, nonché di nuovi materiali, in genere di sintesi, accompagnato dall'inserimento nei cicli lavorativi di nuovi criteri di distribuzione dei rapporti spazio-tempo nella concatenazione delle operazioni fa-

centi parte della linea di lavorazione, portò a un'evoluzione delle tecnologie operative che privilegiarono:

- i posti di lavoro fissi;
 - la movimentazione dei pezzi in lavorazione;
 - la successione temporale e cadenzata delle operazioni lungo linee di lavorazione preordinata.
- In tale contesto operativo, che ha caratterizzato il moderno aspetto dell'ambiente di lavoro, si ebbe tuttavia la concretizzazione di una tipologia infortunistica più critica, anche se meno diversificata, e, nel contempo, la creazione di condizioni igienico-ambientali sempre più differenziate, con esposizione ai parametri ambientali di tipo chimico e/o fisico per lo più prolungate nel tempo.

Sulla base di tale situazione si sono di conseguenza sviluppati gli attuali criteri prevenzionistici, mirati, nel settore dell'antinfortunistica, alla dotazione di sistemi di sicurezza alle macchine e, nel settore igienico-ambientale, alla definizione e rispetto dei valori limiti di esposizione mediati nel tempo e all'approfondimento delle ricerche di tossicologia industriale sulle intossicazioni croniche, gli effetti subclinici relativi alle basse esposizioni, e ai relativi interventi tecnici di rimozione e/o bonifica.

Dall'inizio degli anni Ottanta si sta tuttavia assistendo a un progressivo affermarsi di un'ulteriore fase di trasformazione delle condizioni di sicurezza e di igiene negli ambienti di lavoro, a seguito di una nuova radicale variazione delle tecnologie applicate e quindi delle modalità operative, almeno per quel che riguarda i grandi impianti di produzione, in relazione all'impiego delle tecnologie avanzate.

L'uso di nuovi materiali dalle caratteristiche tecniche sempre più elevate (acciai speciali, materiali compositi, ecc.) e l'applicazione dell'elettronica hanno permesso di realizzare impianti in grado di eseguire lavorazioni un tempo ritenute impossibili, eliminando, peraltro, la necessità della presenza diretta dell'uomo.

L'impiego dei circuiti integrati e dei microprocessori ha infatti permesso di realizzare i telecomandi, i controlli a distanza dei processi e mezzi di sistemi computerizzati, le macchine intelligenti, e quindi la robotizzazione delle lavorazioni più pericolose (cancerogeni).

Si sta in altre parole passando dalla *meccanizzazione* delle lavorazioni all'*automazione* dei processi, con uso sempre più diffuso del «ciclo chiu-

so». Le linee di produzione divengono autosufficienti e le operazioni sono eseguite automaticamente a seguito di ordini impartiti da programmi computerizzati che partono da centri operativi in cui su monitor e su schermi televisivi a circuito interno si visualizzano e si registrano l'andamento delle varie operazioni su tracciati o segnali analogici.

Di conseguenza, si sta verificando che lungo le linee di lavorazione stanno scomparendo i posti di lavoro fissi, sostituiti da punti di controllo distribuiti lungo le stesse linee di lavorazione. Le lavorazioni diventano non più continue, ma contingenti e gli interventi sull'impianto e/o sulle macchine avvengono solo in occasione delle normali periodiche operazioni di manutenzione o per quelle straordinarie a seguito d'una anomalia dell'impianto o infine in caso di emergenza per le riparazioni o la sostituzione di un componente o di un particolare di esso a causa di una improvvisa rottura o cattivo funzionamento.

Al riguardo basta ricordare le potenziali cause di difetti di tenuta dei circuiti che sono le principali cause di inquinamento negli impianti automatizzati: rottura e/o deterioramento delle guarnizioni delle flange, delle pompe, degli apparecchi e della strumentazione di misura, valvole, filtri.

In queste nuove condizioni operative i rischi di infortuni e/o di esposizione a sostanze tossiche o nocive sono per lo più legati al lavoro delle squadre di controllo, di manutenzione e di intervento in casi di emergenza.

In tale nuova situazione si avrà naturalmente una riduzione delle cause e del numero globale degli esposti, ma nel contempo il rischio è più elevato. Ciò sia nei confronti dei possibili incidenti che dell'esposizione a sostanze tossiche. Queste ultime saranno naturalmente di più breve durata, ma interessate da più alti livelli di concentrazione dell'agente inquinante sia esso di tipo chimico e/o fisico.

3. Il progressivo affermarsi della nuova situazione ha portato, in effetti, a un riscontro positivo nella tendenza al concretizzarsi numerico degli incidenti e delle malattie professionali, come dimostrano, in generale, le statistiche Inail relative agli ultimi quindici anni.

Nella tavola 1 vengono riportati gli infortuni e le malattie professionali denunciati negli esercizi

relativi agli anni compresi tra il 1970 e il 1982 (Tavola 1).

Dai dati riportati si evince chiaramente come negli ultimi anni si è affermata la tendenza a una netta riduzione degli infortuni e delle malattie professionali. Va precisato, tuttavia, che alla riduzione numerica degli eventi dannosi si è associata una maggiore diversificazione della tipologia degli infortuni e delle malattie professionali, in relazione a un più ampio impiego delle nuove tecnologie e dei nuovi materiali.

Se si esaminano le statistiche Inail sui casi di infortuni e malattie professionali definiti dall'Inail nel triennio 1983-85, si vede come questi si siano stabilizzati su livelli più contenuti rispetto agli anni precedenti, con una tendenza, nel 1985, a un'ulteriore riduzione (Tavola 2).

Ciò potrebbe far presupporre, anche sulla base di quanto detto sull'evoluzione delle attuali problematiche ambientali, il proseguimento nel 1986 e 1987 di una tendenza negativa. Dall'esame delle tavole si evince infatti che sia gli infortuni che le malattie professionali registrano nel 1985 il valore più basso nel triennio, anche se nel 1984 si registra una oscillazione in positivo, specie per quel che riguarda gli infortuni in agricoltura. In generale, il trend del settore industriale risulta decisamente decrescente, fino a fare registrare nel 1985, rispetto al 1986, una diminuzione di circa il 40%. In agricoltura, invece, dopo un periodo di sostanziale immobilità, si notano dal 1982 una serie di incrementi di notevole entità, tali da fare lievitare il fenomeno infortunistico di oltre il 50%.

Le numerose limitazioni connesse con l'affidabilità dei dati relativi alle ore lavorate non consentono una valutazione significativa del rischio di infortunio inteso come numero degli eventi dannosi per milioni di ore lavorate. Comunque a livello nazionale, e per grandi aggregati produttivi, il tasso di infortunio non si dovrebbe discostare di molto dal valore reale.

Nel 1983, nell'industria, si registravano circa 40 infortuni per milione di ore lavorate, mentre nel 1985 il tasso era sceso a circa 37 casi.

Nelle tavole 3, 4 e 5 sono riportate le graduatorie decrescenti delle malattie professionali definite con inabilità temporanea, indennizzate, e con inabilità permanente, nel triennio 1983-85. Dall'analisi dei dati si rileva che il numero dei casi di malattie professionali distribuiti tra le 51 tecnopatie previste dal d.p.r.

9 giugno 1975, n. 482 risulta quasi tutto concentrato in un ristretto gruppo di malattie professionali.

Nel 1985 le malattie cutanee, con 1.470 indennizzi, rappresentano tra i casi di inabilità temporanea il 71% del totale; mentre, per quanto attiene all'inabilità permanente, le ipoacusie e le sordità da rumori, con 7.869 casi, raggiungono il 54% del totale. Seguono, a livelli più bassi, la silicosi (1.541 casi), le broncopneumopatie da inalazione di silicati e calcare (655 casi) e le malattie osteoarticolari e angioneurotiche (396 casi).

A livello più analitico si può osservare quanto segue.

Malattie da polveri. Mentre le pneumoconiosi sclerogene (silicosi e asbestosi), soggette da alcuni decenni ad assicurazione obbligatoria, sono in progressivo declino per effettivo abbattimento del rischio, vediamo lievitare le pneumoconiosi benigne, le broncopneumopatie da metalli duri, polveri vegetali e agenti sensibilizzanti, contemplate ai paragrafi 47, 48 e 49 della nuova tabella (d.p.r. 482/75).

Dermatiti professionali. Queste malattie professionali sono in netta recessione, con 2.036 casi nel 1983 e 1.470 nel 1985.

Malattie da agenti chimici. Anche in questo caso vediamo recedere le intossicazioni «tradizionali» da metalli (piombo, mercurio, cromo, ecc.) e le malattie da agenti irritanti (anidride solforosa, acidi nitrico, ecc.), a dimostrazione di un efficace progressivo controllo dei rischi tutelati. Per contro, alcune voci «nuove» sono in espansione; è il caso delle malattie da cloruro di vinile, che a un picco elevato nel 1976 (798 casi), imputabile alla spinta incalzante delle nuove informazioni sulla tossicità e carcinogenicità di tale monomero, hanno fatto seguito valori che, pur attestandosi su livelli più bassi, mostrano comunque un trend crescente (33 casi indennizzati nel 1983; 61 nel 1985).

L'impossibilità di disaggregare le malattie professionali in rapporto alla natura delle lesioni non consente una valutazione del fenomeno «tumori professionali», su cui hanno molto puntato le ricerche epidemiologiche negli ultimi anni.

Malattie da agenti fisici. Dall'estensione della tutela assicurativa deriva anche la notevole lievitazione dei casi di ipoacusia da rumore (circa 10 mila casi industriali l'anno). La patologia da vibrazioni mostra un comportamento variabile, che

Tavola 1. Infortuni e malattie professionali denunciate negli esercizi indicati (dati nazionali)

Anni	Industria				Agricoltura		
	infortuni		tecnopatie diverse	silicosi asbestosi	infortuni		malattie professionali
	numero casi	ore lavorate × 1000			numero casi	ore lavorate	
1971	1.325.140	13.414.976	98,80	22.569	233.058	1	1
1972	1.293.025	13.381.625	96,62	25.352	234.911	1	1
1973	1.306.297	13.577.907	96,21	29.372	233.665	6.816.056	1
1974	1.230.294	13.526.262	90,96	28.209	214.748	6.733.792	1
1975	1.084.340	13.791.582	78,62	29.642	199.284	6.499.116	1
1976	1.085.923	13.970.585	77,73	49.021	200.402	6.373.900	1
1977	1.068.321	13.983.889	76,40	54.127	193.897	6.529.432	1
1978	988.771	14.123.666	70,01	54.952	183.865	6.165.016	1
1979	1.013.516	14.235.411	69,38	55.478	173.182	6.053.580	28,61
1980	947.022	14.461.258	65,49	45.767	149.806	5.968.404	25,10
1981	930.823	15.120.609	61,56	49.970	154.622	5.600.971	27,61
1982	859.038	15.051.471	57,07	40.179	144.638	5.291.285	27,33
1983	755.774	16.827.897	44,91	32.687	169.808	4.634.324	36,64
1984	760.880	16.709.752	45,53	36.475	204.850	5.100.000	40,17
1985	706.915	16.672.614	42,40	33.435	213.303	5.200.000	41,02

¹ Non disponibili.² Dati stimati con le seguenti ipotesi: numero infortuni (ottenuti applicando la % dei definiti sui denunciati dell'anno 1983) in rapporto ai definiti degli anni considerati; Ore lavorate (stimate crescenti per l'agricoltura e decrescenti per l'industria).

Fonte: Inail.

N.B. Per la corretta interpretazione di questa tavola e delle seguenti è utile tenere presente quanto segue:

Competenza: anno di avvenimento dell'infortunio o di manifestazione della malattia professionale, indipendentemente dal fatto che la definizione si sia verificata nello stesso anno o in quello successivo. **Esercizio:** anno di definizione del caso di infortunio o di malattia professionale, indipendentemente dal fatto che esso sia avvenuto nello stesso o in anni precedenti. **Ore lavorate:** il dato riguarda il lavoro svolto dagli assicurati nell'anno solare di riferimento.

Per l'industria esso deriva dalla denuncia che il datore di lavoro è obbligato a fare, opportunamente sumata, ove necessario, per correggerla dei dati comunicati in modo incompleto e per integrarla delle ore relative ai titolari, soci e familiari di aziende artigiane, per i quali non c'è l'obbligo della denuncia.

Per l'agricoltura, in assenza di dati diretti, si è elaborata una statistica sulla base di dati Israt e Scau. **Definizione:** si intende la chiusura amministrativa della pratica. **Temporanea:** tipo di definizione di casi di infortunio o di malattia professionale che hanno provocato un'astensione del lavoro superiore a 3 giorni e si sono conclusi con la completa guarigione clinica senza postumi permanenti o con postumi permanenti di grado di inabilità inferiore all'11%. **Permanente:** tipo di definizione dei casi di infortunio o di malattia professionale che hanno provocato una inabilità permanente tale da ridurre l'attitudine al lavoro in misura non inferiore all'11%. **Morte:** tipo di definizione dei casi di infortunio o di malattia professionale che hanno provocato il decesso entro il periodo di inabilità temporanea.

Tavola. 2 Infortuni e malattie professionali definiti negli esercizi 1983, 1984 e 1985

Gestione	Tempo- ranea	Perma- nente	Morte	Totale	N. indici	Senza in- dennizzo	Totale	N. indici
<i>Esercizio 1983</i>								
Industria	646.137	45.155	1.641	692.933	100	142.565	835.498	100
infortuni	643.305	28.597	1.051	672.953	100	112.746	785.699	100
malattie professionali	2.832	14.385	76	17.293	100	22.932	40.225	100
silicosi e asbestosi		2.173	514	2.687	100	6.887	9.574	100
Agricoltura	136.766	14.487	438	151.691	100	22.486	174.177	100
infortuni	136.734	13.570	422	150.726	100	18.673	169.399	100
malattie professionali	32	917	16	965	100	3.813	4.778	100
In complesso	782.903	59.642	2.079	844.624	100	165.051	1.009.675	100
<i>Esercizio 1984</i>								
Industria	646.303	48.476	1.844	696.623	100,53	150.620	847.243	101,41
infortuni	643.532	30.995	1.131	675.658	100,40	115.353	791.011	100,68
malattie professionali	2.771	14.608	137	17.516	101,29	27.370	44.886	111,59
silicosi e asbestosi	—	2.873	576	3.449	1298,36	7.897	11.346	118,51
Agricoltura	165.199	18.234	537	183.970	121,28	25.430	209.400	120,22
infortuni	165.169	17.228	519	182.916	121,36	21.444	204.360	120,64
malattie professionali	30	1.006	18	1.054	109,22	3.986	5.040	105,40
In complesso	811.502	66.710	2.381	880.593	104,26	176.050	1.056.643	104,65
<i>Esercizio 1985</i>								
Industria	596.632	41.563	1.583	639.778	92,33	147.611	787.389	94,24
infortuni	596.566	26.372	953	621.891	92,41	113.018	734.909	93,54
malattie professionali	2.066	11.536	131	13.733	79,41	27.412	41.145	102,54
silicosi e asbestosi	—	3.655	499	4.154	154,60	7.181	11.335	118,39
Agricoltura	173.455	17.074	429	190.958	125,89	25.726	216.684	124,40
infortuni	173.419	16.332	414	190.165	126,17	22.626	212.791	125,62
malattie professionali	36	742	15	793	82,18	3.100	2.893	81,48
In complesso	770.087	58.637	2.012	830.736	98,36	173.337	1.004.073	99,45

ancora non consente una stima di «tendenza» del fenomeno.

Le malattie da radiazioni ionizzanti sono contenute, destinate a recedere lasciando aperta solo la possibilità a eventi di tipo stocastico. Non può essere valutata la presenza di casi dovuti a radia-

zioni non ionizzanti (radiofrequenze e micro-onde).

4. Sulla base dei dati riscontrati e, in particolare, tenendo conto dei risultati degli avvenimenti

Tavola 3. Graduatoria decrescente delle malattie professionali definite con inabilità temporanea (esercizi 1983-85)

Malattie professionali*	1983	1984	1985
Malattie cutanee provocate nell'ambiente di lavoro	2.036	1.965	1.470
Piombo, leghe e composti	380	276	175
Aldeidi saturi e non saturi	20	103	9

* Malattie professionali che negli esercizi 1983-1984 e 1985 comprendevano più di 100 casi.

Tavola 4. Graduatoria decrescente delle malattie professionali indennizzate negli esercizi 1983, 1984 e 1985

Malattie professionali*	1983	1984	1985
Ipoacusia e sordità da rumori	10.880	10.656	7.972
Malattie cutanee	2.424	2.382	1.799
Silicosi	2.362	2.719	1.877
Broncopneumopatie da inalazione di silicati o di calcare	1.036	1.280	671
Malattie osteoarticolari e angioneurotiche	592	574	414
Piombo, leghe e composti	426	330	207
Acido nitrico, ossidi di azoto, ammoniaca	294	324	294
Asbestosi	245	317	205
Broncopneumopatie da inalazione di polveri	232	243	201
Broncopneumopatie da inalazione di sostanze diverse	176	175	129
Idrocarburi aromatici	119	98	83
Ossido di carbonio	112	98	48
Aldeidi saturi e non saturi	66	145	43

* Malattie professionali che negli esercizi 1983, 1984 e 1985 comprendevano più di 100 casi.

Tavola 5. Graduatoria decrescente delle malattie professionali definite con finalità permanente

Malattie professionali*	1983	1984	1985
Ipoacusia e sordità da rumori	10.826	10.587	7.869
Silicosi	1.932	2.287	1.541
Broncopneumopatie da inalazione di silicati o di calcare	1.021	1.248	655
Malattie osteoarticolari e angioneurotiche	577	534	396
Malattie cutanee provocate nell'ambiente di lavoro	387	416	327
Acido nitrico, ossidi di azoto, ammoniaca	287	318	291
Asbestosi	219	280	179
Broncopneumopatie da inalazione di polveri	214	234	184
Broncopneumopatie da inalazione di sostanze diverse	146	155	110
Ossido di carbonio	105	89	41

* Malattie professionali che negli esercizi 1983-84 comprendevano più di 100 casi.

infortunistici verificatisi nel 1987, si può verosimilmente accettare l'ipotesi che le problematiche della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro si stanno tendenzialmente spostando da effetti cronici a sempre più diffusi episodi di tipo infortunistico. Si tratta cioè di eventi legati a incidenti connessi con particolari lavorazioni che, nella maggioranza dei casi, si possono racchiudere nel settore della manutenzione e degli interventi straordinari.

Le ultime indagini, condotte su moderni impianti per lo più automatizzati, fanno riscontrare dal punto di vista igienico-ambientale condizioni di inquinamento stazionario accettabili, con conseguenti esposizioni prolungate nel tempo piuttosto ridotte.

Esposizioni più elevate e maggiori probabilità

di rischi di infortunio si evidenziano nelle operazioni di manutenzione degli impianti, con particolare riferimento agli impianti ecologici di depurazione delle acque e di abbattimento delle emissioni aeree, nonché nelle operazioni straordinarie e/o di emergenza, volte alla riparazione e/o sostituzione di parti e componenti in avaria dell'impianto.

La popolazione a maggior rischio si identifica nei componenti delle squadre di controllo e manutenzione, con particolare riferimento alle squadre facenti parte di ditte appaltatrici, e quindi estranee all'impianto.

Esempi evidenti in tal senso sono dati da una serie di recenti incidenti avvenuti in quest'ultimo anno: Ravenna, Genova, Solofra.

L'incidente occorso sulla motonave Elisabetta Montanari, in manutenzione presso un cantiere del porto di Ravenna, dove hanno perso la vita 13 operai, per asfissia e intossicazione dovuta all'inalazione dei gas tossici sviluppati dalla combustione di poliuretano espanso, trae la sua origine in una assurda mancanza di coordinamento tra le squadre di manutenzione (tutte provenienti da ditte appaltatrici) che operavano a diverse lavorazioni. Sulla base della dinamica dei fatti appare evidente come la manutenzione veniva eseguita in una grave carenza organizzativa e mancanza di misure di sicurezza che trovano riscontro nell'assoluta mancanza di previsione rischio di incidenti in un luogo, non definibile ambiente di lavoro, dove invece ne esistevano i presupposti, anzi esisteva la certezza che, in caso di incidente, le conseguenze sarebbero state letali.

Lo stesso si può dire per l'incidente ai depositi di materiali combustibili di Genova, dove la manutenzione dei cunicoli di scarico veniva fatta senza un accurato piano di lavoro, con una disinvoltura assurda in considerazione della pericolosità dei materiali.

L'incidente all'industria conciaria di Solofra ribadisce le stesse problematiche. Anche in questo caso la lavorazione veniva fatta a impianto fermo e interessava il cunicolo di scarico delle acque reflue, e in particolare la griglia di filtrazione. Il lavoro veniva eseguito senza la benché minima precauzione, contravvenendo ai più elementari principi di sicurezza dei lavori in ambienti confinati, dove è giocoforza, prima di entrare, procedere alla bonifica dell'ambiente, specie nel caso di potenziale presenza di gas tossici e/o nocivi.

5. Sulla base delle attuali situazioni è pertanto necessario indirizzare la strategia di prevenzione sui nuovi impianti verso una più moderna visione delle potenziali fonti di rischio e della tipologia della popolazione esposta.

La tendenza alla scomparsa del posto di lavoro fisso, sostituito da zone di lavoro sparse su tutto l'impianto, l'accentrarsi dei rischi sulle attività di controllo, manutenzione e aggiustaggio dei componenti dell'impianto e l'individuazione della popolazione a rischio, per lo più nelle squadre di manutenzione, consiglia le seguenti misure di prevenzione tecnica.

a. Una periodica e accurata attività di controllo su tutti i componenti dell'impianto, con particolare riferimento a quelli più facilmente deteriorabili e quindi alle probabili fonti di emissione (valvole, guarnizioni di filtri, pompe, flange, strumenti di misura inseriti nelle condotte dell'impianto, ecc.).

Ciò al fine di prevenire rotture, cattivi funzionamenti delle tenute, ecc., attraverso tempestive manutenzioni comprendenti la riparazione e/o la sostituzione del pezzo prima che inizino fenomeni di emissione.

b. Nel caso di impianti che lavorano sostanze altamente tossiche, i componenti di sicurezza delle condotte di veicolazione, con particolare riferimento alle valvole e ai dischi di frattura, dovrebbero essere incamiciati con condotte supplementari che possano proteggere l'ambiente di lavoro e la zona di vita circostante dalle emissioni normali e/o di emergenza, attraverso la loro captazione e il loro trasporto in appositi impianti di abbattimento (scubber, filtri, ecc.). Tale impianto supplementare e i relativi impianti di abbattimento devono essere dimensionati in modo tale da captare e abbattere sia le periodiche emissioni gassose delle valvole di sicurezza dell'impianto, sia quelle massicce delle stesse valvole e/o dei dischi di frattura, conseguenti a situazioni di emergenza.

c. L'attività operativa dovrà essere svolta attraverso precisi «piani di lavoro», che permettano di eseguire le varie operazioni in condizioni di sicurezza controllata. Questo caso dovrà riguardare in particolare l'attività delle *ditte appaltatrici*, che spesso operano senza conoscere le problematiche dell'ambiente che li ospita.

d. In considerazione della particolare tecnologia di tali impianti, operanti per lo più a ciclo chiuso, sarebbe inoltre consigliabile controllare efficacemente e in modo periodico i componenti di sicurezza degli impianti elettrici ed elettronici, da cui peraltro dipende l'ottimale funzionamento di tutto il sistema di sicurezza, ivi compresi i sistemi di allarme.

Riguardo a quest'ultimo punto, sarebbe opportuno prevedere un programma di controllo sugli interruttori di blocco che regolano il flusso delle sostanze tossiche e pericolose, specie in presenza di atmosfere corrosive che riducono i tempi di vita media di tali componenti. Si potrebbe infatti verificare il rischio che questi non rispondano, allorché sono chiamati a intervenire in caso di emergenza, anche se *tecnicamente in ordine*.

Per quanto riguarda i sistemi di sicurezza programmati su circuiti elettronici, sarebbe necessario sviluppare apposite linee di ricerca, al fine di definire parametri, facilmente misurabili, in grado di fornire in ogni momento informazioni sull'affidabilità del sistema.

La possibilità di controllo della funzionalità dei componenti, della verifica di eventuali interferenze dei campi elettromagnetici sui circuiti integrati, e della compatibilità dei sistemi alla modifica dei programmi, senza alterarne la risposta, diviene di fondamentale importanza. Ciò, specie se si considera che, per l'attuale concezione degli impianti, le conseguenze di un loro mancato funzionamento sarebbero di gran lunga più gravi di quelle che si avrebbero con gli impianti tradizionali. In conclusione, l'impiego delle tecnologie avanzate comporta sicuramente una riduzione, in senso generale, dei rischi di esposizione, a ragione del possibile impiego del ciclo chiuso e della sostituzione dell'uomo con le macchine nello svolgimento delle operazioni più pericolose; ma non può impedire, tuttavia, il persistere di alcune situazioni che comportano nuovi tipi e in particolare nuove modalità di esposizione, caratterizzate da *breve durata ad elevate concentrazioni ambientali*. Al riguardo occorre un'accurata prevenzione tecnica, basata su continui controlli, tempestive manutenzioni e studio, caso per caso, di idonei mezzi di verifica dell'affidabilità dei complessi sistemi elettronici di sicurezza adottati.

Francesco Benvenuti

Conflittualità

1. I livelli di conflittualità 2. Un confronto internazionale 3. La composizione settoriale 4. Le forme della conflittualità 5. Conclusioni.

1. Con 1.462 episodi conflittuali, 2 milioni e 940 mila partecipanti agli scioperi e 4 milioni 593 mila giornate di lavoro perse,¹ l'attività conflittuale segna nel 1986 una certa ripresa sull'anno precedente: modesta per quanto riguarda il primo indicatore, più pronunciata per gli altri due (tavola 1; si noti, peraltro, che i valori del 1985 da noi utilizzati nel *Rapporto 1985-86* sono stati successivamente dall'Istat corretti al rialzo, sia pure in misura non sostanziale). Non si deve tuttavia pensare a un punto di svolta rispetto alla tendenza al declino propria dell'ultimo periodo. Con l'accordo dell'8 maggio 1986, che ha risolto la lunga questione della modifica della scala mobile, l'anno in questione ha visto la ripresa di «normali» rapporti bilaterali tra le parti sociali, senza interferenza o mediazione dei poteri pubblici, cui ha fatto seguito lo svolgimento dei principali rinnovi contrattuali di categoria (alcuni dei quali prolungatisi nei primi mesi del 1987). Nonostante ciò, i due indicatori che più sono sensibili a questi eventi — la partecipazione e il volume degli scioperi — restano notevolmente al di sotto dei livelli raggiunti in tutti gli anni di rinnovi contrattuali dell'ultimo decennio (nel 1975-76 e nel 1979 partecipavano agli scioperi oltre 10 milioni di lavoratori per oltre 20 milioni di giornate perse, e 7 e 14 milioni rispettivamente ancora nel 1982!), oltre che in quasi tutti quelli precedenti. Tutti e tre gli indicatori di conflittualità sono inoltre abbondantemente inferiori al valore medio dell'ultimo periodo, come pure a quello medio dell'intera fase

Tavola 1. La conflittualità in Italia: 1975-86. Indicatori di base e indici di conflittualità (solo scioperi originati dal rapporto di lavoro: scioperi economici)

	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)	Conflitti su 100.000 occ. dip. civili	Scioperanti su 100.000 occ. dip. civili	Giorni persi per 100.000 occ. dip. civili
1975	3.568	10.717	22.673	25,84	77.626	164.226
1976	2.667	6.974	16.464	19,13	50.011	118.064
1977	3.259	6.434	9.846	23,18	45.761	70.028
1978	2.465	4.347	6.129	17,44	30.747	43.351
1979	1.979	10.521	20.614	13,77	73.210	143.442
1980	2.224	7.428	9.402	15,34	51.245	64.864
1981	2.176	3.567	5.350	14,95	24.500	36.747
1982	1.741	7.490	14.361	11,97	51.510	98.762
1983	1.550	4.625	10.328	10,74	32.038	71.543
1984	1.759	3.540	3.973	12,26	24.674	27.692
1985 ¹	1.336	1.224	1.380	9,22	8.451	9.528
1986 ²	1.462	2.940	4.593	9,90	19.913	31.109
1987 ³	400	832	1.330	—	—	—

¹ Gli indicatori e indici del 1985 sono diversi da quelli pubblicati nel *Rapporto 1984-85* in seguito a correzioni apportate dall'Istat ai dati originariamente pubblicati in *Bollettino Mensile di Statistica*, Roma maggio 1986.

² Poiché l'Istat ha sospeso al 1985 la serie degli «occupati presenti per ramo e branca» da noi utilizzata, gli indici di conflittualità del 1986 sono stati calcolati con la nuova serie 1980-86 sugli occupati alle dipendenze, detratti i militari di leva. Questa nuova serie risulta sensibilmente superiore alla precedente, tenendo conto anche dei fenomeni di lavoro irregolare (ma non del doppio lavoro, come invece la serie, pure nuova, sulle «unità standard di lavoro»). In attesa che l'Istat estenda a ritroso la serie in questione almeno per un numero di anni significativo ai nostri fini, e considerato che la caratteristica principale che i deflatori dei conflitti devono avere è quella della maggiore continuità ed omogeneità possibile nel tempo, per ora abbiamo preferito continuare ad utilizzare per tutti gli anni precedenti la serie sugli «occupati presenti» tratta da Istat, *Sommario di statistiche storiche 1926-1985*, Roma 1986, p. 135 tab. 7.6 (relativamente agli anni 1950-1969) e tab. 7.7 (per gli anni 1970-1985). Ad essa, diversamente dai *Rapporti* degli anni scorsi, sono stati detratti i militari di carriera, quali si desumono dalla citata pubblicazione Istat, p. 137, tab. 7.10 (i militari di leva non sono inclusi in questa serie).

³ Gennaio-aprile 1987; dati forniti direttamente dall'Istat, sezione conflitti di lavoro. Nei mesi in questione non si è registrata nessuna conflittualità per motivi estranei al rapporto di lavoro.

Tavola 2. Indicatori di base della conflittualità. Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)

	Numero conflitti	Lav. partec. (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1952-58	1.810	1.982	4.755
1959-67	3.086	2.581	11.345
1968-73	4.243	5.087	19.307
1974-86	2.412	5.972	10.934
1959-73	3.549	3.583	14.530
1952-86	2.779	4.150	11.239

Tavola 3. Indici di conflittualità (su 100.000 occupati dipendenti civili). Valori medi per alcuni sottoperiodi (solo scioperi economici)

	Numero conflitti	Lav. partec. (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1952-58	16,92	18.707	44.527
1959-67	25,32	21.196	93.167
1968-73	32,60	39.166	148.506
1974-86	17,03	42.055	77.193
1959-73	28,23	28.384	115.303
1952-86	21,81	31.527	86.993

N.B.: con riferimento ai periodi 1974-86 e 1952-86, per il dato occupazionale dell'anno 1986 cfr. la nota 2 alla Tavola 1.

Tavola 4. La conflittualità per «motivi estranei al rapporto di lavoro» (1975-86)

	Numero conflitti	Lavoratori partecipanti (in migliaia)	Giorni persi (in migliaia)
1975	33	3.392	1.118
1976	39	4.924	5.740
1977	49	7.369	4.649
1978	14	4.427	2.776
1979	21	5.717	3.475
1980	14	6.397	4.998
1981	28	4.659	3.861
1982	6	2.993	1.881
1983	15	2.219	1.924
1984	57	3.816	3.642
1985	5	3.619	1.972
1986	7	667	346

N.B.: per i dati relativi al 1985, cfr. la nota 1 di tavola 1.

postbellica (1952-86). In particolare, il numero degli scioperi è in assoluto il quarto valore più basso dopo quello del 1985, del 1951 e del 1953; il totale delle giornate perse è superiore solo ai due anni precedenti e, sebbene di stretta misura, ad alcuni degli anni Cinquanta (1951, 1952, 1956 e 1958); gli scioperanti, infine, era dal 1967 che non scendevano sotto i 3 milioni, a parte il vero e proprio crollo del 1985. In breve, pur correggendo al rialzo i modestissimi e non facilmente ripetibili livelli di conflittualità dell'anno precedente, l'anno qui in esame continua nel complesso la tendenza al declino che ormai caratterizza da oltre un decennio l'esperienza italiana.

A ciò si aggiunga che la conflittualità originata da motivi estranei al rapporto di lavoro (cioè quella politica, tavola 4) che dall'anno in cui è cominciata a essere rilevata (1975) ha sempre interessato da 2 a oltre 6 milioni di lavoratori per circa altrettante giornate di lavoro perse, si è ridotta nel 1986 a quantità quasi del tutto trascurabili; probabilmente in connessione anche alla parziale depoliticizzazione delle relazioni industriali avvenuta nel periodo cui si è fatto cenno poco sopra.

Quanto agli indici relativi di conflittualità, benché il dato occupazionale utilizzato non sia omogeneo con quello degli anni precedenti,² la loro

considerazione non apporta modificazioni sostanziali alle osservazioni sin qui svolte, confermando comunque una certa ripresa rispetto al 1985, ma nettamente inferiore ai precedenti anni di rinnovo dei principali contratti di categoria.

2. Il rapido raffronto internazionale mette in luce, per il 1985 (ultimo anno per cui i dati sono disponibili), una riduzione abbastanza diffusa dei livelli di conflittualità rispetto alle non rare impennate dell'anno precedente, pur in presenza delle più o meno pronunciate oscillazioni annuali che investono ora l'uno ora l'altro paese.

Rispetto al 1984, il numero degli scioperi diminuisce in cinque degli otto paesi per cui i dati sono disponibili (oltre all'Italia, Francia, Gran Bretagna, Svezia, Norvegia); resta sostanzialmente stazionario in Giappone e in Australia; cresce nettamente in Danimarca.³ Gli scioperanti scendono in misura marcata in quattro casi su otto (Italia, Gran Bretagna, Germania occidentale, Norvegia); sono stabili in due (Australia e Giappone); si impennano in altri due (Svezia e soprattutto Danimarca).⁴ Un quadro analogo si ha per le giornate perdute, cui si aggiunge la diminuzione anche della Francia. Nel complesso, in cinque casi la diminuzione è sensibile in tutti gli indicatori disponibili (Italia, Norvegia, Francia, Gran Bretagna e Germania occidentale, questi ultimi due avendo conosciuto una forte esplosione nel 1984); in due la situazione è abbastanza stabile ma su livelli modesti rispetto al decennio precedente (Giappone e Australia); nei due restanti si ha invece una forte crescita in due (Svezia) o in tutti e tre gli indicatori (Danimarca). L'esperienza di questi ultimi due paesi, e in particolare della Danimarca (dove si sono avuti i livelli di conflittualità di gran lunga più elevati di tutto il dopoguerra, a parte il 1973 per le giornate perse), sembra confermare le difficoltà a cui sono sottoposti negli ultimi tempi i sistemi centro e nord-europei di relazioni industriali (nel 1984 era stata la volta della Germania) in cui il governo del conflitto era tradizionalmente molto efficace, a fronte di una maggiore tranquillità (rispetto alla loro tradizione) di paesi un tempo assai più turbolenti, come la Francia e l'Italia.

3. Le novità più significative dell'anno in esame si registrano probabilmente sul piano della di-

Tavola 5. Indicatori di base della conflittualità in alcuni paesi industriali avanzati

	Italia	Francia	G.B.	Germania	Svezia	Norvegia	Danimarca	USA	Australia	Giappone
<i>Numero conflitti</i>										
1974	5.174	3.381	2.922		85	13	134	6.074	2.809	5.211
1975	3.568	3.888	2.282		86	22	147	5.031	2.432	3.391
1976	2.667	4.348	2.016		73	35	204	5.649	2.055	2.720
1977	3.259	3.281	2.703		35	15	228	5.506	2.090	1.712
1978	2.465	3.195	2.471		99	14	314	4.230	2.277	1.517
1979	1.979	3.121	2.080		207	10	218	4.827	2.042	1.153
1980	2.224	2.118	1.330		212	35	225	3.885	2.429	1.133
1981	2.176	2.405	1.338		68	17	94	2.568	2.915	955
1982	1.741	3.113	1.528		46	12	180	—	2.060	944
1983	1.550	2.837	1.352		92	9	161	—	1.787	893
1984	1.759	2.537	1.206		206	21	157	—	1.965	596
1985	1.336	1.901	903		160	11	820	—	1.845	627
<i>Numero lavoratori partecipanti (migliaia)</i>										
1974	7.824	1.564	1.626	250	17	22	142	2.778	2.055	3.621
1975	10.717	1.827	809	36	24	3	59	1.746	1.398	2.732
1976	6.974	2.022	668	169	9	22	87	2.420	2.190	1.356
1977	6.434	1.920	1.166	34	13	2	36	2.040	596	692
1978	4.347	705	1.041	487	8	4	59	1.623	1.076	660
1979	10.521	967	4.608	77	32	3	157	1.727	1.863	449
1980	7.428	501	834	45	747	19	62	1.366	1.173	563
1981	3.567	329	1.512	253	99	4	53	1.081	1.247	247
1982	7.490	398	2.103	40	5	25	53	—	706	216
1983	4.625	—	574	94	14	1	41	—	471	224
1984	3.540	—	1.464	537	24	31	51	—	560	155
1985	1.224	—	791	78	125	7	581	—	570	123
<i>Numero giornate perse (migliaia)</i>										
1974	17.128	3.380	14.750	1.051	58	318	184	47.991	6.293	9.663
1975	22.673	3.869	6.012	69	366	12	100	31.237	3.509	8.016
1976	16.464	5.011	3.284	534	25	138	210	37.860	3.799	3.254
1977	9.846	3.666	10.142	24	87	25	230	35.822	1.655	1.518
1978	6.129	2.200	9.405	4.281	37	63	129	36.922	2.131	1.357
1979	20.614	3.657	29.474	483	29	7	173	34.754	3.964	930
1980	9.402	1.686	11.964	128	4.478	104	187	33.289	3.320	1.001
1981	5.350	1.496	4.266	58	209	28	652	24.730	4.189	554
1982	14.361	2.327	5.313	15	2	281	93	—	1.980	538
1983	10.328	1.484	3.754	41	37	6	79	—	1.641	507
1984	3.973	1.357	27.135	5.618	32	104	132	—	1.307	354
1985	1.380	885	6.402	34	504	66	2.333	—	1.256	264

Fonte: Ilo, *Yearbook of Labor Statistics*, Ginevra 1985. Per l'Italia, i dati sono tratti dall'Istat e considerano soltanto gli scioperi economici. Le ore di lavoro perse sono inoltre divise per 8 e non per 7 come fa l'Ilo. Se si adottassero anche per l'Italia i dati di fonti Ilo, i valori sarebbero dunque sensibilmente maggiori.

Tavola 6. La composizione settoriale del conflitto. Valori percentuali per alcuni sottoperiodi e nel 1984, 1985 e 1986 (solo scioperi economici)¹

	Agricoltura			Industria			Terziario		
	confl.	partec.	giorni persi	confl.	partec.	giorni persi	confl.	partec.	giorni persi
1952-58	6,69	16,19	31,07	76,91	68,03	51,58	19,17	15,78	17,75
1959-67	3,82	11,89	15,06	68,77	57,19	62,92	29,53	30,92	22,02
1968-73	2,23	8,34	6,98	63,86	64,34	67,68	35,11	26,32	25,34
1974-83	2,07	6,28	7,00	61,55	65,33	62,65	38,06	27,91	29,93
1984	2,79	6,05	6,21	55,54	66,78	57,52	44,46	27,17	36,27
1985	3,00	7,84	6,28	61,23	65,36	51,38	38,92	26,80	42,34
1986	2,41	4,58	3,53	51,02	57,32	36,98	47,59	38,11	59,49

¹ Si noti che la somma delle percentuali relative al numero dei conflitti nei tre settori può dare un valore leggermente superiore a 100 perché nelle rilevazioni Istat uno stesso sciopero può essere conteggiato più volte nei vari settori.

stribuzione dell'attività di sciopero tra i grandi comparti produttivi. Benché, come già ricordato, il 1986 fosse anno di rinnovo dei contratti collettivi anche delle principali categorie dell'industria (metalmeccanici, tessili e chimici inclusi), la quantità delle giornate di lavoro perse in questo settore è solo poco più di un terzo del totale, contro il 60% circa dei vari comparti del terziario (soprattutto servizi e trasporti): cioè esattamente il doppio del valore medio del periodo 1974-83 (29,9%). È la prima volta che ciò si verifica, segnando un ulteriore e assai deciso passo avanti nella tendenza alla progressiva dislocazione del conflitto dal settore secondario al terziario, in atto ormai da molti anni. Ciò che sorprende non è quindi la continuazione di tale tendenza, ma piuttosto le dimensioni da essa assunte, per di più in circostanze tradizionalmente dominate dalle grandi lotte dei lavoratori dell'industria.

Gli episodi conflittuali e partecipanti agli scioperi, invece, pur essendo nel terziario aumentate sensibilmente rispetto all'anno precedente (47% e 38%), restano ancora concentrati soprattutto nell'industria (51% e 57%), sebbene in misura meno marcata che nei precedenti anni di rinnovo dei contratti collettivi nazionali. Risulta così indirettamente confermato, e anzi accentuato, anche un altro interessante aspetto degli ultimi anni, ovvero l'affermarsi nelle categorie del terziario (con la parziale eccezione, per l'anno in esame, della pubblica amministrazione) di una forma della conflittualità inusitatamente aspra ri-

spetto a quella ormai tipica sia nell'industria che nel complesso dell'economia.

Le caratteristiche ora sottolineate trovano conferma nell'esame della distribuzione delle giornate perse nei principali sottosettori. Il peso relativo di tutti i settori industriali — a eccezione del metalmeccanico, che vede appena leggermente aumentare la sua quota — presenta una diminuzione rispetto all'anno precedente, nonostante i più volte ricordati rinnovi contrattuali in corso. Viceversa, cresce nettamente il peso dei «servizi» (al cui interno sono compresi i conflitti della scuola e della sanità), che con oltre il 28% del volume complessivo di conflittualità sopravanza abbondantemente lo stesso metalmeccanico (21,2%), quasi eguagliando da solo la somma di tutti i settori industriali considerati nella tavola 7 (metalmeccanico, tessile, chimico, costruzioni). Stazionario resta il peso della pubblica amministrazione, mentre scende quello dei trasporti e comunicazioni. Alla contrazione — almeno per l'anno in esame — di quest'ultimo settore possono avere contribuito gli accordi dell'estate 1986 sui codici di autoregolamentazione del diritto di sciopero, sottoscritti anche dai (fino ad allora) più spregiudicati sindacati autonomi, come quelli aderenti alla Fisafs-Cisal.

Tuttavia, alla luce delle vicende in corso mentre scriviamo queste note (luglio 1987), segnate dalla nascita di comitati di lotta in contestazione non solo dei sindacati confederali ma della stessa Fisafs, non sembra trattarsi di un risultato duraturo. I dati provvisori del primo quadrimestre

Tavola 7. Percentuale delle giornate di lavoro perse in alcuni settori sul totale dell'economia (solo scioperi economici)

	Costruzioni	Meccanico	Tessile	Chimico	Pubbl. amm.	P.a. + servizi	P.a. + serv. + trasp.
1973	1,4	48,0	8,3	4,9	6,2	9,5	17,3
1974	7,3	33,3	5,6	7,3	9,0	14,3	18,9
1975	8,0	16,3	3,4	5,7	25,6	31,0	37,8
1976	7,8	32,9	5,7	5,7	10,5	15,3	20,6
1977	6,8	29,4	5,6	7,2	14,0	25,5	31,0
1978	10,4	17,9	10,0	8,1	6,0	31,9	38,5
1979	7,9	39,3	5,5	5,9	12,7	18,3	23,2
1980	6,5	44,4	3,3	6,5	10,2	15,9	19,1
1981	1,9	21,8	2,1	6,5	12,2	25,2	45,1
1982	7,3	36,2	12,4	7,4	4,2	9,2	13,0
1983	7,0	44,1	7,7	3,6	6,6	19,0	25,3
1984	6,5	29,8	5,4	6,0	9,8	17,0	30,0
1985	9,2	19,6	3,8	4,5	6,8	19,1	35,9
1986	5,6	21,2	1,6	3,4	6,5	35,0	43,7
1987*	4,7	10,0	5,8	0,9	4,4	24,4	53,8

* Periodo gennaio-aprile 1987.

1987 mettono infatti in evidenza, accanto a un ulteriore spostamento del volume complessivo di conflittualità verso le categorie del terziario (oltre il 63% del totale delle giornate perse nel periodo), un peso delle lotte nei trasporti e comunicazioni che da solo raggiunge il 30% del totale (dovuto soprattutto alle lotte dei ferrovieri, impegnati nel primo contratto collettivo di lavoro di diritto privato, dopo la costituzione, nel 1985, dell'Ente Ferrovie dello Stato). Un altro 20% del totale delle giornate perse si deve al settore dei «servizi», con le lotte di inizio anno (1987) nella sanità e quelle di primavera nella scuola.

4. Con riferimento alla forma degli scioperi, la conflittualità del 1986, legata soprattutto ai rinnovi contrattuali nazionali, corregge almeno in parte la novità più vistosa dell'anno precedente, ovvero il crollo radicale della dimensione media (partecipanti per sciopero), riportando tale aspetto a un valore più vicino, sebbene sempre inferiore, a quello medio dell'ultimo periodo. Cresce in misura contenuta anche la gravità media, mentre la frequenza resta su valori tra i più modesti

di tutto il periodo postbellico. Insomma continua, sebbene meno accentuata rispetto all'anno precedente, quella forma un po' ibrida degli ultimi anni, che unisce aspetti propri della conflittualità «politico-dimostrativa» (asprezza molto contenuta e dimensioni tendenzialmente di massa) a una frequenza inusitatamente modesta per l'esperienza italiana. Un profilo che non viene alterato dalla considerazione della conflittualità originata da motivi estranei al rapporto di lavoro, del resto di scarsissimo rilievo nell'anno in esame.

In questo quadro merita di essere di nuovo sottolineato il significativo divario nelle forme della conflittualità tra le categorie dell'industria e quelle del terziario, dove in quasi tutti i settori (con la parziale eccezione della pubblica amministrazione) lo sciopero tipico del 1986 ha coinvolto un numero di lavoratori notevolmente inferiore che nell'industria in confronti nettamente più aspri. Per dare dei riferimenti, a fronte di una dimensione media di 5.024 lavoratori coinvolti per sciopero nel tessile, 2.823 nel metalmeccanico, 2.944 nel chimico e 2.910 nelle costruzioni, abbiamo 1.050 nei trasporti, 1.620 nel credito

Tavola 8. Le forme della conflittualità in alcuni sottoperiodi, nel 1985 e 1986 (solo scioperi economici)

	Frequenza	Dimensione	Gravità
1952-58	16,92	1.173	2,81
1959-67	25,32	844	4,49
1968-73	32,60	1.260	3,73
1974-86	17,03	2.568	1,71
1985	9,22	916	1,13
1986	9,90	2.011	1,56
1985*	9,26	3.625	0,69
1986*	9,95	2.467	1,37

* Compresi gli scioperi per motivi «estranei al rapporto di lavoro».

N.B. I valori del 1985 sono diversi da quelli pubblicati nel *Rapporto 1985-86* per le ragioni esposte nella nota 1 di Tavola 1. Per la *frequenza* del 1986, cfr. nota 2 di Tavola 1.

e assicurazioni, 1.919 nei servizi, 2.272 nella pubblica amministrazione e 1.714 nel commercio; mentre, d'altro canto, a fronte di un numero di giornate di lavoro perse per scioperante che è nell'industria inferiore o di pochissimo superiore all'unità (rispettivamente 0,599, 1,026, 1,056 e 0,966 nei settori sopra menzionati), si registrano quasi ovunque nel terziario valori da due a quattro volte superiori (rispettivamente 2,360, 4,135, 3,502, 0,857 e 2,213). Tali differenze tra industria e terziario (specie con riferimento alla maggiore gravità) sembrano almeno in parte imputabili al fatto che la conflittualità in vari settori del terziario tende spesso ad assumere le caratteristiche di aspre lotte «per il riconoscimento», tipiche delle prime fasi dell'esperienza sindacale, sottratte al controllo confederale e condotte da organizzazioni «autonome» o da comitati occasionali che si costituiscono su obiettivi specifici, talvolta in polemica con gli stessi sindacati autonomi, per poi sciogliersi una volta raggiunti tali obiettivi. Una tendenza che è proseguita, probabilmente in termini ancor più accentuati, nel corso dei primi mesi del 1987, conoscendo episodi clamorosi con i Cobas nel settore della scuola e i comitati dei macchinisti nelle ferrovie, nati appunto in contrapposizione non solo ai sindacati confederali ma anche alle principali organizzazioni autonome (lo Snals nel primo caso, e la Fisafs-Cisal nel secondo).

5. La conflittualità nel 1986, per riassumere, pur correggendo in parte al rialzo il vero e proprio crollo dei livelli aggregati di conflitto e della dimensione media degli scioperi dell'anno precedente, conferma nel complesso sia la tendenza al declino, sia la forma politico-dimostrativa degli scioperi che caratterizzano ormai da oltre un decennio l'esperienza italiana.

È infatti vero che si ha una ripresa soprattutto della partecipazione e del volume degli scioperi; ma essa resta nettamente al di sotto dei valori medi dell'ultimo periodo. Se si tiene inoltre conto che ciò si è verificato in coincidenza con i rinnovi dei principali contratti di categoria, quando fino al 1979 (e in parte al 1982) si registravano cifre da tre a quattro volte superiori, e che anche il numero dei conflitti resta il più basso di tutto il periodo postbellico dopo il 1985 e primissimi anni Cinquanta (1951 e 1953), se ne può dedurre che la tendenza al declino dei livelli aggregati di conflittualità non è stata interrotta neppure nell'anno in esame.

Per riprendere le domande con cui avevamo chiuso questa nota nel *Rapporto* dello scorso anno, sotto il profilo dei livelli di conflittualità non sembra dunque di essere in presenza di un punto di svolta o dell'inizio di un nuovo ciclo, ma piuttosto della continuazione di una lunga tendenza cominciata da oltre un decennio, sebbene i valori degli anni più recenti siano quantitativamente molto distanti da quelli di metà anni Settanta. Mentre riceve un punto a favore l'ipotesi che tra i due gruppi di fattori che sono stati all'origine della fase di declino (quelli politico-istituzionali legati all'esperienza di solidarietà nazionale, alla cosiddetta linea dell'Eur, alle politiche di concertazione da un lato, e dall'altro quelli economici legati alle difficoltà del mercato del lavoro e ai grandi processi di ristrutturazione), siano ora soprattutto i secondi a esercitare un ruolo determinante. Dopo l'accordo del gennaio 1983, le politiche di concertazione hanno cominciato a scricchiolare; nel febbraio 1984 esse sono entrate apertamente in crisi e l'unità sindacale è andata a pezzi, aprendo una fase di forti tensioni intersindacali; superato il referendum del giugno 1985, hanno ripreso spazio rapporti bilaterali tra le parti sociali, al di fuori di un quadro più o meno formale di concertazione e senza mediazioni o interferenze governative; e infine, in tale contesto, si sono svolti nel 1986 i rinnovi dei principali contratti di categoria, pub-

blici e privati (con alcune code nei primi mesi del 1987). Eppure la tendenza al declino non sembra subire sostanziali contraccolpi, nonostante una parziale ripresa della partecipazione e del volume rispetto al 1985. Nella fase post-ristrutturazione, e in presenza di persistenti difficoltà sul mercato del lavoro, lavoratori e sindacati sembrano fare un uso molto parsimonioso dello sciopero — *almeno nel settore industriale* — anche al di fuori di un quadro formale di concertazione e in periodo di rinnovo dei principali contratti di categoria.

L'inciso è tuttavia molto importante, e sottolinea l'elemento probabilmente più caratterizzante del 1986 (e primi mesi del 1987). L'anno in esame ha messo infatti in luce una sorta di spaccatura nella geografia del conflitto, con il ruolo predominante delle lotte nel terziario e nella pubblica amministrazione rispetto alle tradizionali categorie industriali. E ciò non solo — come in parte è sempre stato — in termini di impatto sull'organizzazione della vita sociale e sull'opinione pubblica, ma anche sul piano strettamente quantitativo e dell'asprezza degli scioperi, sempre più spesso sottratti al controllo dei sindacati confederali, e talvolta anche di quelli autonomi. Sebbene questo spostamento del baricentro della conflittualità sia una tendenza in atto da tempo, essa ha conosciuto nel 1986 una fortissima accelerazione, ulteriormente accentuata nei primi mesi dell'anno in corso; ed è probabile che di qui vengano le novità più interessanti nell'immediato futuro.

Lorenzo Bordogna

Per dare un'idea dell'entità delle differenze, pubblichiamo qui i valori (in migliaia) delle due serie di occupati dipendenti, a partire dal 1980: 14.856, 14.924, 14.912, 14.811, 14.734, 14.880 per la vecchia serie sugli «occupati presenti per ramo e branca»; 15.214, 15.101, 15.130, 14.990, 15.039, 15.324, 15.393 per la nuova serie sulle «unità standard di lavoro» comprensiva del doppio lavoro, lavoro irregolare e lavoro nero, ma detratti i militari di leva. Anche escludendo il doppio lavoro, la nuova serie resta più elevata della precedente, i valori essendo dal 1980 (detratti sempre i militari di leva): 15.106, 14.969, 14.976, 14.798, 14.803, 15.078, 15.160. Ringraziamo il dottor Pascarella, dell'Ufficio contabilità nazionale dell'Istat per queste precisazioni e per averci fornito i dati della nuova serie.

³ Dei rimanenti paesi — Germania occidentale e Usa — il dato relativo al numero degli scioperi non è noto: in Germania, perché non viene mai rilevato; in Usa, perché dal 1982 è cambiato il metodo di rilevazione di tutti gli indicatori della conflittualità, così da renderli non più comparabili con le serie precedenti.

⁴ Per la Francia, con riferimento agli scioperanti, viene fornito dal 1983 un dato medio mensile non omogeneo con la serie precedente; esso è comunque in netta diminuzione rispetto al 1984.

¹ Ricordiamo che i dati utilizzati sono, come sempre, le tre serie sul numero dei conflitti, dei lavoratori partecipanti e delle ore di lavoro perse, pubblicate annualmente dall'Istat: prima sul *Bollettino mensile di statistica* e poi sull'*Annuario statistico italiano*. Le ore sono trasformate in giornate perse dividendo per 8. I dati relativi al 1985 da noi utilizzati nel *Rapporto* dello scorso anno sono stati successivamente corretti al rialzo (specie per il numero dei conflitti, da 1.166 a 1.336). Di tali correzioni teniamo conto nella presente edizione. I dati del 1986 sono tratti dal *Bollettino mensile di statistica*, maggio 1987, eccetto che per le tavole 6 e 7, che sono tratti dal *Bollettino* di aprile, e quasi certamente destinati a essere corretti in una successiva versione.

² Per le ragioni delle differenze tra il dato occupazionale del 1986 e quello utilizzato negli anni precedenti, cfr. la nota 2 alla tavola 1.

Sicurezza sociale

1. Il rallentamento nella crescita della spesa sociale 2. L'intervento previdenziale 3. L'intervento assistenziale 4. La sanità.

1. Il 1986 potrebbe essere forse definito come un anno di transizione. È proseguito il dibattito sui grandi temi della privatizzazione e della ridefinizione dei limiti e dei confini dell'intervento pubblico, mentre da parte di alcuni si è tentato di spostare l'attenzione sui grandi principi cui ispirare le necessarie riforme dei meccanismi previdenziali e del Sistema sanitario nazionale. Si è cercato di imbrigliare sempre di più la dinamica espansiva della spesa sociale. Non sempre tuttavia la chiarezza delle proposte si è accompagnata alla intensità ed alla vivacità delle discussioni; dietro il paravento delle cifre delle estrapolazioni parziali e delle stime semi-ufficiali si è tentato talvolta di occultare e minimizzare la reale portata dei provvedimenti in discussione. È proseguita anche la ricerca volta a far emergere la reale potenzialità delle risorse solidaristiche da attivare nel nostro paese. Si sono così meglio precisati alcuni contorni dell'azione volontaria: si è rivelata pienamente la ricchezza del fenomeno, ma si è fatta anche strada la consapevolezza che l'azione volontaria non potrà mai essere in grado di «sostituire» il soggetto pubblico. Si tratta, allora, di costruire nuovi quadri di cooperazione. Sul fronte della spesa sociale c'è da registrare un lieve rallentamento della sua crescita: nel complesso la *spesa per la protezione sociale* è salita nel 1986 a 200.148 miliardi con un incremento del 9,8% rispetto all'anno precedente, largamente inferiore a quello fatto registrare nel 1985 (+ 14,5% nel 1985 rispetto al 1984).

La *spesa pubblica per la protezione sociale*, che ammonta al 95,3% della spesa totale, è risultata pari a 190.712 miliardi ed ha fatto registrare un incremento del 10,0% rispetto all'anno precedente (di contro al + 14,2% del 1985 rispetto al 1984); è equivalsa al 46,6% della spesa corrente (47,4% nel 1985) ed ha assorbito il 54,4% delle entrate corrispondenti (55,9% nel 1985). La sua incidenza rispetto al prodotto interno lordo è lievemente diminuita, risultando così pari al 21,3% (rispetto al 21,5% del 1985), mentre nel complesso la spesa per la protezione sociale è passata dal 22,6% (1985) al 22,4% (1986) del Pil.

I provvedimenti più significativi assunti nel corso del 1986 hanno riguardato il terreno delle politiche del lavoro, quello del finanziamento del Servizio sanitario nazionale, il funzionamento dell'Inps, ed il sistema previdenziale.

Nel corso dell'anno hanno visto la luce diversi provvedimenti per l'occupazione giovanile con particolare riferimento alla realtà del Mezzogiorno. Ricordiamo la legge n. 44 del 28 febbraio 1986 («Misure straordinarie per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno») che si pone lo scopo di favorire nel Sud la formazione di cooperative di produzione e lavoro e società costituite prevalentemente da giovani fra i 18 e i 29 anni. Da ricordare inoltre l'art. 15 della legge n. 41 del 28 febbraio 1986 (legge finanziaria) che prevede il finanziamento di progetti della durata minima di 6 mesi e massima di 36 mesi, aventi come fine la valorizzazione ed il recupero di beni culturali tramite l'utilizzo di tecnologie avanzate e la creazione di occupazione aggiuntiva di giovani. C'è infine da menzionare la legge n. 113 dell'11 aprile 1986, una sorta di piano straordinario per l'occupazione giovanile, che si propone l'inserimento al lavoro con contratto di formazione e lavoro di 40 mila giovani, di cui almeno la metà nel Mezzogiorno, di età compresa tra 18 e 29 anni, disoccupati da oltre un anno.

Da ricordare, per quanto riguarda la Cassa integrazione, la legge 28 febbraio 1986, n. 45, che prevede la proroga a 24 mesi del trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti da aziende in amministrazione straordinaria senza esercizio di impresa, e la proroga del prepensionamento fino a tutto il 1986 in favore di dipendenti di aziende in crisi o in ri-

strutturazione. Occorre citare anche il d.l. n. 882, del 28 dicembre 1986, che proroga il beneficio del pensionamento anticipato a tutto il 1987 sia per i dipendenti di aziende industriali in difficoltà occupazionali, che per i dipendenti del settore siderurgico, esteso anche al settore alluminio. La legge 28 febbraio 1986, n. 41 (legge finanziaria) va chiamata in causa per almeno altri due aspetti: innanzitutto il risanamento finanziario della Cassa integrazione guadagni, allorché all'art. 9 pone a carico dello Stato il disavanzo patrimoniale risultante al 31 dicembre 1985 nel limite di 19 mila miliardi, contribuendo così ad alleggerire i conti dell'Inps. Inoltre tramite il disposto dell'art. 31 si prosegue con l'opera di omogeneizzazione e progressiva unificazione delle aliquote contributive per le prestazioni del Servizio sanitario nazionale. Per i lavoratori dipendenti di tutti i settori, pubblici e privati, l'aliquota è pari al 10,95% della retribuzione imponibile (di cui il 9,60% a carico del datore di lavoro e l'1,35% a carico del lavoratore); per i lavoratori autonomi l'aliquota è stata portata al 7,50% sul reddito complessivo ai fini dell'Irpef. Queste aliquote si applicano sulla quota degli imponibili complessivi assoggettabili a contribuzione, fino all'ammontare di 40 milioni. Sulla quota eccedente tale imposta e fino al limite di 100 milioni occorre versare un contributo di solidarietà pari al 4%, divenuto famoso come «tassa sulla salute» e successivamente oggetto di molte proteste.

Si è deciso inoltre di aumentare la compartecipazione dei cittadini al finanziamento della spesa sanitaria: sono stati cioè aumentati i cosiddetti ticket sui farmaci, sulle ricette e sulla diagnostica strumentale e di laboratorio.

In tema di programmazione sanitaria si è proceduto ad una nuova stesura della proposta di piano sanitario nazionale, ma la crisi governativa, l'insediamento del nuovo governo, come pure una serie di emergenze sorte nel settore sanitario hanno posto l'esigenza di un suo riesame: nel frattempo tramite il decreto legge n. 921 del 30 dicembre 1986 si è stabilito che «le disposizioni sulla programmazione sanitaria e il piano sanitario triennale di cui alla legge n. 595 del 23 ottobre 1985 si applichino con riferimento al triennio 1987-89».

Per quanto concerne il terreno pensionistico occorre evidenziare una serie di provvedimenti che hanno riguardato soprattutto la sfera del lavoro

autonomo e professionale. Per effetto della già ricordata legge finanziaria è stato innanzitutto ritoccato verso l'alto (+ 20 mila lire) l'importo dei trattamenti minimi delle pensioni a carico delle principali gestioni speciali (agricoltori, artigiani, commercianti). Sono stati inoltre rivalutati i trattamenti previdenziali dei geometri (d.m. 12 settembre 1986), degli ingegneri e degli architetti (d.m. 12 settembre 1986), dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali (d.m. 25 ottobre 1986); è stata approvata con legge 21/1986 la riforma della Cassa nazionale di previdenza a favore dei dottori commercialisti; sono stati infine modificati regolamenti e statuti dell'Ente nazionale di previdenza e assistenza dei farmacisti (d.m. 24 gennaio 1986) e del Fondo di previdenza dei medici ambulatoriali convenzionati con il Ssn, gestito dall'Enpam (d.m. 12 agosto 1986).

Infine, sempre tramite la legge finanziaria, si è deciso di aumentare il contributo previdenziale a carico degli apprendisti e dei cassintegrati. C'è infine da segnalare sul fronte della lotta all'evasione contributiva la legge n. 11 del 31 gennaio 1986 concernente «Misure urgenti in materia previdenziale, di tesoreria e di servizi per le ragioni provinciali dello Stato» che prevede pesanti sanzioni per il ritardato versamento dei contributi previdenziali.

In sostanza quindi l'azione governativa sembra essersi mossa lungo un triplice binario: da un lato tentare di arginare la crescita della spesa sociale con misure volte a ridimensionare talune voci, fra cui, ad esempio, i deficit dei diversi comparti del sistema previdenziale o del Servizio sanitario nazionale; dall'altro continuare nell'opera di perequazione fra i vari gruppi sociali, avvicinando la contribuzione sociale del lavoro autonomo a quella del lavoro dipendente.

Infine si è andati alla ricerca di un allargamento della partecipazione dei vari gruppi sociali al finanziamento delle politiche: in questa ottica possono essere letti l'ulteriore aumento dei ticket, così come l'aumento della contribuzione sociale a carico di apprendisti e cassintegrati. Ne deriva tuttavia l'impressione di una volontà di coinvolgimento maggiore dei ceti medi e medio-bassi rispetto ai gruppi a reddito assai elevato: prova ne sia che sopra i 100 milioni di imponibile non si paga alcun contributo per il Ssn, nessuna «tassa sulla salute».

C'è da sottolineare infine, come già messo in

evidenza, un discreto impegno sul fronte dell'occupazione giovanile, anche se esso appare del tutto inadeguato ad affrontare tale problematica, sempre più drammatica, specie se riferita al Mezzogiorno.

L'evoluzione delle entrate della pubblica amministrazione nell'ambito della protezione sociale (tavola 1) mostra una dinamica meno sostenuta rispetto al periodo precedente (+ 10,6 rispetto al 1985, contro un incremento del 14,8 fra il 1985 e il 1984).

La fonte di finanziamento più rilevante è come sempre costituita dai contributi sociali (equivalenti al 65,9% delle entrate), il cui incremento rispetto al 1985 (+ 13,0%) è stato superiore a quello registratosi fra il 1985 e il 1984 (+ 11,7%); i contributi dei lavoratori, a differenza di quanto osservato l'anno precedente, sono aumentati alla stessa stregua di quelli dei datori di lavoro, mentre il lavoro indipendente ha continuato a manifestare una velocità di incremento notevolmente maggiore rispetto alla sfera del lavoro dipendente, proseguendo così in un trend già osservato negli anni precedenti.

Anche le spese mostrano una dinamica espansiva più contenuta (+ 10,0% rispetto al 1985, contro un + 14,2% fra il 1985 e il 1984): la componente più dinamica si conferma quella dei «Servizi amministrativi». Il fulcro della spesa sociale rimane ad ogni buon conto il volume delle *prestazioni sociali in denaro* (135.731 miliardi) che rappresentano il 71,2% dell'intera spesa pubblica per la protezione sociale, così come il 75,0% delle prestazioni viste nel loro complesso (oltreché l'88,0% delle risorse destinate alle prestazioni sociali). Anche questa voce di spesa ha rallentato il suo ritmo di crescita (+ 10,8% rispetto al 1985, contro un + 14,0% fra l'85 e l'84), ma ha pur sempre esibito un dinamismo notevolmente superiore, quasi doppio, rispetto a quello dimostrato dalle *prestazioni sociali in natura* (+ 5,9% rispetto al 1985), le quali sembrano avere drasticamente ridotto la loro capacità espansiva (fra il 1985 e il 1984 erano aumentate ad un tasso pari al 21,9%). Quest'ultimo andamento, qualora fosse confermato negli anni successivi, non farebbe che confermare la caratteristica complessiva del sistema italiano di welfare, iscritto da tempo a pieno titolo nel cosiddetto *continental pattern*, ovvero fra quei *Welfare States* che privilegiano di gran lunga i trasferimenti di reddito rispetto ai servizi.

Da ricordare inoltre la fiscalizzazione degli oneri sociali che ha comportato nel 1986 sgravi per 12.769 miliardi, una cifra sostanzialmente simile all'importo registratosi nel 1985 (12.926 miliardi) e una serie di pagamenti di pari importo (12.087 miliardi) effettuati dallo Stato a questo titolo agli enti di previdenza.

L'indebitamento complessivo della pubblica amministrazione nell'ambito della spesa sociale è risultato assai inferiore a quello registratosi nello scorso anno (—1.429 miliardi contro un deficit pari a —2.166 miliardi per il 1985); qualora tale ammontare fosse confermato, ci ritroveremmo con uno scenario contabile assai simile al 1983, ad un periodo cioè in cui sembrava che la dinamica espansiva della spesa sociale si fosse stabilmente ridimensionata.

Ordinando le prestazioni per voci principali (sanità, previdenza, assistenza) (tavola 2) emerge un maggiore rallentamento nella crescita delle risorse destinate all'assistenza e alla sanità, rispetto alla previdenza. Tali andamenti confermerebbero quanto già messo in evidenza l'anno precedente per l'assistenza, la cui corsa frenata sembra continuare, mentre capovolgono nettamente lo scenario per quanto riguarda la sanità, il cui saggio di crescita era notevolmente maggiore nello scorso anno (pari quasi al doppio) ed aveva fatto registrare un considerevole balzo in avanti rispetto al periodo precedente. Si conferma invece la notevole vischiosità della spesa previdenziale che, di contro ad una sostanziale stabilità nella crescita fatta registrare fra il 1985 e il 1984 rispetto al periodo fra il 1984 e il 1983, vede ridursi oggi di poco il suo tasso di aumento.

2. La spesa previdenziale (tavola 3) equivale al 69,1% del reddito redistribuito nel 1986 a fini sociali dalle istituzioni pubbliche, al 65,6% dell'intera spesa pubblica sociale: in tale ambito le risorse destinate alle pensioni giocano la parte del leone, equivalendo all'86,4% dell'intero intervento previdenziale.

Pensioni e rendite, (+ 12,8 rispetto al 1985), come pure le prestazioni per malattia, infortuni e maternità (+ 14,2) e le indennità di disoccupazione (+ 12,1) hanno fatto registrare una dinamica assai più sostenuta di quella avutasi per la spesa nel suo complesso (+ 10,2%): ciò è dovuto principalmente alla sostanziale stabilità delle risorse destinate alle liquidazioni, ma soprattutto

Tavola 1. Il conto economico consolidato della protezione sociale nel 1986
(valori assoluti in miliardi di lire e variazioni percentuali del 1986
sul 1985 e del 1985 sul 1984)

	Totale			Di cui pubblica amministrazione		
	miliardi	variaz. % 1986-85	variaz. % 1985-84	miliardi	variaz. % 1986-85	variaz. % 1985-84
Contributi sociali	145.943	+ 12,5	+ 12,1	124.764	+ 13,0	+ 11,7
dei datori di lavoro	114.219	+ 12,4	+ 12,8	93.329	+ 13,0	+ 12,4
dei lavoratori:	31.724	+ 13,0	+ 9,9	31.435	+ 13,0	+ 9,8
dipendenti	21.345	+ 11,3	+ 8,9	21.056	+ 11,3	+ 8,8
indipendenti	10.379	+ 16,6	+ 11,9	10.379	+ 16,6	+ 11,9
Dall'amministr. centrale	56.846	+ 5,6	+ 20,2	56.846	+ 5,6	+ 20,2
Dalle amministr. locali	2.456	+ 27,6	+ 4,1	2.456	+ 27,6	+ 4,1
Da altri	1.561	+ 9,8	+ 69,3	1.463	+ 10,7	+ 73,9
Altri redditi	3.769	+ 1,9	+ 27,2	3.754	+ 1,9	+ 27,2
Totale entrate	210.575	+ 10,5	+ 14,8	189.283	+ 10,6	+ 14,8
Prestazioni	190.676	+ 9,9	+ 14,5	180.986	+ 10,1	+ 14,2
sociali	163.538	+ 9,9	+ 15,3	154.214	+ 10,2	+ 14,9
di servizi sociali	27.138	+ 9,8	+ 10,1	26.772	+ 9,9	+ 10,1
Altre ¹	634	+ 20,5	-16,8	1.396	+ 12,6	- 3,1
Servizi amministrativi	7.297	+ 13,7	+ 12,5	7.221	+ 13,9	+ 12,3
Altre spese	1.858	-12,4	+ 25,7	1.807	-12,7	+ 26,3
Totale spese	200.148	+ 9,8	+ 14,5	190.712	+ 10,0	+ 14,2
Saldo	+ 10.427²			- 1.429		

¹I dati non sono confrontabili con le tavole degli anni precedenti per un diverso sistema di calcolo relativo alle contribuzioni dell'Amministrazione centrale.

²Tale risparmio strutturale deriva dal fatto che le istituzioni del settore privato erogatrici di protezione sociale presentano un avanzo endogeno al sistema derivante dalla variazione dei fondi di quiescenza, vale a dire della differenza tra accantonamenti e liquidazioni effettuate nell'anno», *Relazione Generale*, cit, 1,69.

Fonte: *Relazione generale sulla situazione economica del paese*, 1986 (Volume primo), ministero per il Bilancio e la programmazione economica e ministero del Lavoro, Roma 1987.

Tavola 2. Struttura delle prestazioni della protezione sociale nel 1986
(miliardi di lire e variazioni percentuali 1986-1985, 1985-1984)

	Totale			Di cui pubblica amministrazione		
	miliardi	variazione % 1986-1985	variazione % 1985-1984	miliardi	variazione % 1986-1985	variazione % 1985-1984
Sanità	43.064	+ 8,3	+ 15,1	43.064	+ 8,3	+ 15,1
Previdenza	132.368	+ 9,9	+ 13,4	125.135	+ 10,2	+ 12,8
Assistenza	15.244	+ 14,4	+ 24,2	12.787	+ 16,0	+ 26,8
Totale	190.676	+ 9,9	+ 14,5	180.986	+ 10,1	+ 14,2

Fonte: *Relazione generale*, cit.

Tavola 3. Struttura della spesa previdenziale della pubblica amministrazione nel 1986 (valori assoluti in miliardi, valori percentuali in rapporto alla spesa sociale e variazioni percentuali)

	Ammontare	Quota di spesa sociale	Variaz. % sul 1985
Pensioni e rendite	108.189	59,8	+ 12,8
Liquidazioni	2.020	1,1	+ 0,9
Malattia, infortuni e maternità (indennità)	4.411	2,4	+ 14,2
Disoccupazione (indennità)	1.534	0,8	+ 12,1
Integrazione salari (assegno)	3.761	2,1	—13,2
Assegni familiari	4.697	2,6	—16,1
Altri sussidi	523	0,3	+ 18,6
Totale	125.135	69,1	+ 10,2

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

to alla nettissima contrazione delle risorse destinate all'integrazione dei salari e agli assegni familiari. Il primo fenomeno rappresenta il riscontro positivo del minore ricorso alla Cassa integrazione guadagni che si è registrato nel corso dell'anno. L'altra variazione negativa va vista in connessione con l'entrata in vigore della nuova normativa relativa agli assegni familiari: la riduzione degli assegni per i nuclei familiari con un reddito superiore ad un certo limite è stata evidentemente compensata solo in parte dall'aumento del limite di reddito per la concessione dell'assegno perequativo. Guardando al complesso dei trattamenti pensionistici erogati dagli enti previdenziali, occorre evidenziare come tali importi siano aumentati di oltre l'11%, a fronte di un incremento del 13,5% verificatosi nel 1985. Tale incremento, anche se inferiore a quello dell'anno precedente, è comunque più accentuato rispetto alla dinamica dei meccanismi automatici di adeguamento e del numero dei trattamenti, in conseguenza soprattutto degli effetti della legge 140/85 relativi a maggiorazioni dei trattamenti assorbiti nei minimi, e nelle pensioni

con più di quindici anni di contributi, nonché a incrementi delle pensioni superiori al trattamento minimo, in proporzione alla decorrenza. Dal lato dei contributi, quelli previdenziali, al netto delle quote fiscalizzate, ammontano per il 1986 a circa 78.500 miliardi, con un incremento del 9% rispetto al 1985 (72.000 miliardi). In conseguenza di ciò lo squilibrio contributi prestazioni si è ulteriormente accresciuto.

Guardando in particolare alla relazione fra contributi e prestazioni delle principali gestioni previdenziali (tavola 4), nonché al rispettivo risultato di gestione, emergono con evidenza alcuni punti: il Fondo pensioni lavoratori dipendenti (Fpld), che eroga da solo un volume di prestazioni pari ad oltre la metà dell'intera spesa pubblica per pensioni e rendite (54,6%), ha presentato nel 1986 un disavanzo patrimoniale di ben 43.887 miliardi, facendo così registrare un considerevole aumento dello squilibrio (+ 12.306 miliardi) pari ad un aumento del 39,0% rispetto al disavanzo del 1985 (31.581 miliardi). Il disavanzo registratosi nel corso del 1986 è dovuto principalmente ai diversi ritmi espansivi dei contributi (+ 8,5%) rispetto alle prestazioni (+ 9,9%).

Per quanto concerne i fondi gestiti dall'Inps per il lavoro autonomo emerge la situazione della gestione dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni che ha fatto registrare un disavanzo di 5.698 miliardi e che ha quindi visto crescere il disavanzo patrimoniale dai 33.286 miliardi del 1985 fino ai 38.984 miliardi del 1986. Il profondo deficit è dovuto, come è noto, al rilevante divario fra le entrate contributive e le uscite per prestazioni, misurabile ancora con un rapporto di oltre 1 a 13, nonostante un incremento delle contribuzioni (+ 24,1% rispetto al 1985) pari ad oltre tre volte l'aumento delle prestazioni (+ 7,0%). Anche nell'ambito della gestione speciale per gli artigiani e per i commercianti si registra la stessa dinamica divaricante fra aumenti delle contribuzioni (rispettivamente + 21,0% e + 17,5%) e incremento delle prestazioni (rispettivamente + 8,8% e + 10,1%): a differenza dell'altro fondo, tuttavia, registriamo qui degli avanzi di gestione che confermano ed accentuano le tendenze già riscontrate nel 1985.

Si può sottolineare quindi, anche da questo angolo di osservazione, la tendenza alla perequazione della posizione contributiva dei diversi gruppi sociali del lavoro autonomo rispetto ai lavoratori dipendenti; dall'altro canto il sistema

Tavola 4. Relazione tra contributi e prestazioni delle principali gestioni previdenziali, 1986¹ e stima dell'avanzo/disavanzo economico (valori assoluti in miliardi e variazioni percentuali sul 1985)

	Contribuzioni		Prestazioni		Avanzo o disavanzo economico ²
	miliardi	variaz. %	miliardi	variaz. %	
Fondo pensioni lavoratori dipendenti Inps	40.210	+ 8,5	59.040	+ 9,9	-12.306
Gestione speciale colt. diretti, mezzadri e coloni Inps	548	+ 24,1	7.338	+ 7,0	-5.698
Gestione speciale artigiani Inps	2.872	+ 21,0	2.303	+ 8,8	+ 537
Gestione speciale commercianti Inps	2.427	+ 17,5	2.163	+ 10,1	+ 238
Gestione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria Inps	3.060	+ 8,1	1.717	+ 8,5	-1.309
Cig operai industria Inps	1.679	+ 6,7	3.696	-18,1	16.911 ³
Cig operai agricoltura Inps	42	+ 1,1	46	+ 1,5	-6
Fondo sociale	19	+ 1,3	4.631	+ 4,8	+ 257
Assegni familiari	9.165	+ 7,4	3.509	-16,1	+ 8.995

¹ I dati sono da ritenersi provvisori.

² I dati relativi all'avanzo o al disavanzo economico risultano dalla differenza tra il totale delle entrate e quello delle uscite, mentre nella tavola abbiamo preferito evidenziare solo contribuzioni e prestazioni.

³ A determinare tale andamento concorrono in gran parte i trasferimenti conseguenti ad un duplice contributo straordinario dello Stato ex art. 19 della Legge 28 febbraio 1986, n. 41 (cosiddetta legge finanziaria).

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

pensionistico del lavoro dipendente e quello del mondo agricolo si confermano come il grande problema da risolvere, allorché si metterà mano alla riforma della previdenza.

Occorre inoltre sottolineare l'avanzo economico fatto registrare dalla Cassa integrazione guadagni riguardante gli operai dell'industria e dalla Cassa unica per gli assegni familiari, la cui spiegazione risiede, come già abbiamo avuto modo di segnalare, nel minore numero di ore di integrazione salariale concesse nel corso dell'anno e negli effetti del collegamento dell'erogazione degli assegni familiari alle situazioni di reddito del beneficiario, con individuazione di una soglia che esclude totalmente dal beneficio.

Guardando al rapporto fra numero di assicurati e numero di beneficiari delle quattro più importanti gestioni dell'Inps di cui ci siamo già occupati (tavola 5), risulta ancora più drammatica la situazione deficitaria del Fpld e del Cdme: il primo ha un numero di assicurati pari ad oltre i tre quinti (70,0) del totale; il secondo elargisce un numero di pensioni di gran lunga superiore al numero degli assicurati. Si rende quindi ne-

cessaria un'ampia manovra riformatrice e probabilmente occorrerà un periodo di transizione abbastanza lungo, prima di poter giungere ad un completo risanamento finanziario del sistema pensionistico.

Fra il 1986 e il 1985 hanno visto la luce 99.387 nuove pensioni erogate dal Fpld mentre il numero degli assicurati è addirittura diminuito di 50.000 unità: in particolare sono aumentate le pensioni di vecchiaia (+102.117), diminuite quelle di invalidità (-51.684) e aumentate quelle ai superstiti (+48.954). Rispetto a quanto fatto registrare nel 1985 la novità è rappresentata dalla diminuzione del numero di assicurati: ciò rende ancora più acuta la crisi e più urgente la riforma. Andamenti differenziati emergono invece dalle gestioni speciali: le pensioni di invalidità diminuiscono considerevolmente per i coltivatori diretti e i mezzadri (-51.332), come pure in misura assai minore, per artigiani e commercianti; aumentano invece le pensioni di vecchiaia per artigiani e commercianti, mentre diminuiscono nel mondo agricolo (-8.035).

Ovunque aumentano le pensioni di reversibi-

Tavola 5. Assicurati ed assistiti dai principali fondi pensionistici dell'Inps (1986)

	Assicurati	Pensioni erogate			
		totale	vecchiaia	invalidità	superstiti
Fpld	11.040.000	9.225.800	3.948.400	2.900.200	2.377.200
Cdmc*	1.350.000	1.810.900	356.200	1.309.900	144.800
Artigiani*	1.830.000	631.300	141.500	332.700	157.100
Commercianti*	1.550.000	608.600	228.300	254.900	125.400

* Dati provvisori.

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

lità erogate ai superstiti. Similmente a quanto verificatosi nel precedente periodo, registriamo una sostanziale stabilità del numero degli assicurati artigiani e commercianti, anche se il trend appare abbastanza esplicitamente in discesa; per quanto riguarda gli agricoltori si conferma la diminuzione, più o meno nelle stesse proporzioni dell'anno precedente (—48.667, contro —37.599 del 1985 rispetto al 1984).

Per quanto concerne le voci non pensionistiche della spesa previdenziale c'è da sottolineare come il numero medio giornaliero di beneficiari coperti da assegni familiari confermi ed esalti la sua tendenza alla diminuzione, facendo registrare addirittura, nel caso di lavoratori dipendenti, una drastica riduzione superiore al 50% (—55,5%), (tavola 6). Siamo in presenza di un notevolissimo ridimensionamento di questo istituto, con effetti su tutti i gruppi sociali. Avevamo già attirato l'attenzione sul notevole avanzo economico fatto registrare nel corso del 1986 in conseguenza di un aumento delle contribuzioni (+7,4%) e di una netta diminuzione delle prestazioni (—16,1%) (tavola 4). Tutto ciò non potrà non costituire oggetto di attente riflessioni da parte delle forze sociali e politiche.

Per quanto riguarda gli interventi a sostegno della occupazione (tavola 7), occorre mettere in evidenza da un lato un aumento delle risorse destinate all'assistenza dei disoccupati, soprattutto in ambiente agricolo; e dall'altro, invece, una considerevole contrazione delle ore autorizzate e integrate dalla Cassa integrazione guadagni per gli operai dell'industria. In particolare la flessione ha riguardato gli interventi della gestione ordinaria (—19,9%) e quelli dell'edilizia (—29,9%), mentre gli interventi straordinari mostrano una sostanziale stabilità (+1,2%). Continua quindi il minor ricorso alla Cassa integrazione (le

Tavola 6. Evoluzione del numero dei beneficiari di assegni familiari nel 1986¹ (in valori assoluti e in variazioni percentuali)

Beneficiari a carico di	Valori assoluti	Variaz. % sul 1985
Lav. dipendenti	3.664.400	—55,5
Lav. autonomi	274.000	—19,6
Pensionati	3.095.500	—10,5

¹ Dati provvisori.Fonte: *Relazione generale...*, cit.

Tavola 7. Trattamenti a sostegno dell'occupazione, 1986

Disoccupazione Inps		
	giornate di indennità (migliaia)	variaz. % sul 1985
Indennità ordinarie agricole	86.000	+ 13,8
non agricole	41.000	+ 0,5
Indennità speciali	59.200	+ 4,4
Cig industria ¹		
	ore integrate (migliaia)	variaz. % sul 1985
Gestione ordinaria industria		
interventi ordinari	90.000	—19,9
interventi straordinari	500.000	+ 1,2
Gestione edilizia	64.100	—29,6

¹ Dati provvisori.Fonte: *Relazione generale...*, cit.

erogazioni monetarie, complessivamente, sono diminuite di circa il 12%) a testimonianza di un generale e diffuso miglioramento della situazione delle aziende.

Guardando alle ore di integrazione salariale complessivamente autorizzate, ossia quelle concesse nel corso dell'anno indipendentemente dall'epoca di riferimento dell'evento e sommando i vari tipi di intervento, si riscontra una riduzione del 9,7% rispetto all'anno precedente: in questo caso la flessione interessa sia gli interventi ordinari, che quelli straordinari. La contrazione degli interventi della gestione ordinaria ha interessato la gran parte dei settori manifatturieri, con l'eccezione dei comparti «tessili», «vestiario, abbigliamento e arredamenti», «pelli e cuoio», e «estrazione di minerali metalliferi e non», con picchi maggiormente elevati nel settore chimico e della carta e poligrafico (—47%) e metallurgico (—30,4%). Per quanto concerne gli interventi straordinari la flessione ha interessato quasi in egual misura operai (—5,4%) e impiegati (—6,5%), mentre a livello generale gli andamenti settoriali si mostrano assai differenziati.

Gli interventi della Cassa si sono concentrati per oltre la metà nel Nord (52,3%), per quasi un terzo nel Mezzogiorno (31,2%) e per meno di un quinto (16,5%) nel Centro, confermando nella sostanza la distribuzione emersa nell'anno precedente.

Guardando ora i trattamenti di infortunio e malattie professionali si confermano da un lato la tendenza ad aumentare i livelli delle contribuzioni, ma anche l'entità e la natura delle difficoltà economico-finanziarie dell'Inail: si prevede per il 1986 un disavanzo di 2.120 miliardi e un deficit patrimoniale di 5.182 miliardi. In particolare la gestione infortuni agricoltura presenta un disavanzo per il 1986 di 1.558 miliardi (dati provvisori) contro un ammontare per il 1985 pari a 1.428: il divario fra contribuzioni e prestazioni continua a mantenersi assai elevato, dell'ordine di 1 a 4.

Per quanto concerne le prestazioni economiche di malattia e maternità gestite dall'Inps si continua a registrare un avanzo economico: esso era pari a 627 miliardi nel 1984, è quasi raddoppiato nel corso del 1985 portandosi a 1.051 miliardi, mentre la stima provvisoria per il 1986 parla di 546 miliardi (da notare tuttavia che in seguito ad una errata stima delle contribuzioni e delle prestazioni i dati provvisori pubblicati per il

1985 mostravano addirittura un disavanzo di 10 miliardi).

Guardiamo infine all'azione del Fondo sociale Inps, le cui prestazioni principali sono costituite dalle pensioni sociali agli ultrasessantacinquenni sprovvisti di reddito, e dagli assegni vitalizi erogati ai dipendenti statali e degli enti locali cessati dal servizio senza diritto a pensione, oltreché da quote di pensioni sociali contenute nelle pensioni obbligatorie. Occorre evidenziare soprattutto una crescita dei beneficiari della pensione sociale (da 696.537 del 1985 a 710.350 nel 1986), con ovvio incremento degli importi complessivi, coperti principalmente da un discreto aumento di trasferimenti dallo Stato.

3. La spesa assistenziale equivale al 7,1% del reddito redistribuito nel 1986 a fini sociali dalle istituzioni pubbliche (tavola 8), al 6,7% dell'intera spesa pubblica sociale: neanche un quinto (il 17,1%) delle risorse destinate all'intervento assistenziale è rappresentato da beni e servizi (ricoveri in istituti, asili nido, colonie, distribuzioni di viveri, vestiario, alloggi, ecc.), mentre l'82,9% è costituito da trasferimenti direttamente monetari. Il valore dei beni e servizi offerti inoltre è aumentato del 5,9%, mentre l'ammontare delle prestazioni in denaro ha mostrato un tasso di crescita addirittura triplo (+ 18,3%). Tali andamenti del resto confermano ed esaltano quanto già osservato l'anno precedente, e tutto ciò sta a testimoniare ancora una volta quanto il sistema italiano sia distante da un *Welfare State* che si ponga obiettivi universalistici ed egualitari, da realizzare tramite un'offerta generalizzata di servizi a tutti i cittadini. Si continua sempre più ad utilizzare la leva dei trasferimenti in modo particolaristico per le diverse categorie di cittadini, così da consentire anche ampi spazi ad un settore privato con obiettivi di lucro, che assai spesso non ha davvero fornito nel nostro paese buona prova di sé nel campo dei servizi sociali. Da rilevare infine che fra le pensioni di tipo assistenziale, sono quelle a non vedenti, invalidi civili, e sordomuti a far registrare la dinamica maggiore. Le pensioni sociali, di cui ci siamo occupati precedentemente allorché abbiamo analizzato il Fondo sociale Inps, hanno mostrato un saggio di crescita di gran lunga più modesto (+ 5,9%).

Tavola 8. Struttura della spesa assistenziale della Pubblica amministrazione nel 1986 (valori assoluti in miliardi, valori percentuali in rapporto alla spesa sociale e variazioni percentuali)

	Ammontare	Quota di spesa sociale	Variaz. % sul 1985
1. Pensione sociale	2.222	1,2	+ 5,9
2. Pensione di guerra	1.884	1,0	+ 2,7
3. Pensione invalidi civili	4.924	2,7	+ 31,9
4. Pensione ciechi	880	0,5	+ 36,0
5. Pensione sordo-muti	60	0,03	+ 27,7
6. Altri assegni e sussidi	626	0,3	+ 5,4
(Totale 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6)	10.596	5,8	+ 18,3
7. Assistenza sociale	2.191	1,2	+ 5,9
Totale	12.787	7,1	+ 16,0

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

4. La spesa per servizi sanitari (43.064 miliardi) equivale a circa un quarto (23,8%) del reddito redistribuito nel 1986 a fini sociali dalle istituzioni pubbliche (tavola 9), al 22,6% dell'intera spesa sociale. L'assistenza ospedaliera erogata negli ospedali pubblici e nelle case di cura private convenzionate continua a fare la parte del leone: equivale da sola ai tre quinti dell'intera spesa sanitaria (60,0%) e presenta un incremento del 9,9% rispetto al 1985.

Di pari entità (+9,8%) è l'aumento dell'assistenza ambulatoriale extra ospedaliera (visite medico-generiche e specialistiche, analisi diagnostico-strumentali, cure riabilitative e protesiche e cure balneo-termali); mentre leggermente al di sopra (+10,4%) sembrano viaggiare le spese di prevenzione, profilassi e vigilanza igienica, che tuttavia rappresentano appena l'1,1% della spesa dei servizi sanitari. Colpisce in questo quadro la sostanziale stabilità della spesa per l'assistenza farmaceutica (+1,0%): nel 1985 era stata la voce più dinamica (+24,8% rispetto al 1984).

L'intero volume di spesa è finanziato, come è noto, essenzialmente, tramite il Fondo sanita-

Tavola 9. Struttura della spesa sanitaria pubblica nel 1986 (valori assoluti in miliardi, valori percentuali in rapporto alla spesa sociale e variazioni percentuali)

	Ammontare	Quote di spesa sociale	Variaz. % sul 1985
Prevenzione, profilassi e vigilanza igienica	1.960	1,1	+ 10,4
Assistenza farmaceutica	7.010	3,9	+ 1,0
Assistenza ambulatoriale extraospedaliera	8.269	4,6	+ 9,8
assistenza medica generica*			
assistenza medica specialistica*			
altra assistenza*			
Assistenza ospedal. ospedali pubblici privati convenz.*	25.825	14,3	+ 9,9
Totale servizi sanitari	43.064	23,8	+ 8,3
Servizi amministrativi*			
Altre uscite*			
Totale uscite*			

* Dati non pervenuti

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

rio nazionale (tavola 10) la cui stima per il 1986 mostra un aumento sostanzialmente simile a quello fatto registrare nel precedente periodo (+4,2% fra il 1986 ed il 1985; +4,9% fra il 1985 e il 1984). Tale adeguamento del Fondo viene raggiunto soprattutto tramite un incremento della contribuzione da parte dei lavoratori dipendenti (+10,7%), ma soprattutto dei lavoratori autonomi (+13,9%): assistiamo quindi ancora ad un'opera di riequilibrio degli oneri del finanziamento fra i diversi gruppi sociali, anche se le spinte appaiono assai più smorzate rispetto al periodo precedente (nel 1985 rispetto al 1984 avevamo registrato un +11,7% per i lavoratori dipendenti ed un +46,8% per il lavoro autonomo). Guardando all'insieme dei contributi (datori di lavoro e lavoratori) emerge inoltre come non solo questi costituiscano oltre i tre quinti del Fondo sanitario (61,9%), ma come altresì rappresentino, a parte il finanziamento statale per

Tavola 10. Formazione delle entrate per l'assistenza sanitaria per il 1986¹ (in miliardi e variazioni percentuali rispetto al 1985)

<i>Tipo di entrata</i>	Miliardi	Variaz. %
Fondo sanitario nazionale ²	40.857	+ 4,2
contributi dei lavoratori dipendenti (statali esclusi)	18.085	+ 10,7
contributi dei lavoratori autonomi	4.518	+ 13,9
<i>Finanziamento del Fsn</i>	Miliardi	Variaz. %
da datori di lavoro e lavoratori	25.312	+ 24,4
da Enti locali e Usl	494	-19,0
fiscalizzazione	6.707	-18,9
finanziamento statale per igiene pubblica	3.610	+ 6,0
integrazioni a carico del bilancio statale	4.734	-27,8
<i>Totale</i>	40.857	+ 4,2

¹ Trattasi di stima.

² È stato considerato il Fondo sanitario solo per la parte corrente.

Fonte: *Relazione generale...* cit.,

l'igiene pubblica, l'unica componente con una dinamica espansiva, oltretutto rilevante (+ 24,4%). A dieci anni dalla legge che ha istituito il Servizio sanitario nazionale stiamo quindi ancora viaggiando in direzione opposta rispetto ad uno degli obiettivi più qualificanti della riforma, vale a dire il finanziamento del Servizio tramite la fiscalità generale, con conseguente abbandono della leva contributiva.

I dati di rendiconto delle Unità sanitarie locali per i primi tre trimestri del 1986 ci consentono di ragionare sulla distribuzione della spesa a livello territoriale così come fra i grandi aggregati (tavole 11 e 12).

Quasi il 50% delle risorse complessive sono state appannaggio di cinque Regioni; nell'ordine, Lombardia, Lazio, Campania, Sicilia, Veneto con un rapporto praticamente identico a quello registrato nel 1984.

La capacità di reperire altre risorse sul piano locale per finanziare la spesa sanitaria appare nettamente più bassa nelle regioni del Mezzogiorno continentale, mentre raggiunge le punte più ele-

vate nell'Italia centrale (Marche e Lazio) (colonna 1, tavola 11).

Guardando al rapporto fra entrate e uscite correnti (colonna 2, tavola 11) emerge come siano ben poche le regioni a far registrare avanzi di gestione (fra queste Piemonte e Lazio mostrano i saldi positivi nettamente maggiori). Rispetto al quadro corrispondente riferito allo scorso anno, che mostrava avanzi di gestione in tutte le Regioni, lo scenario è quindi notevolmente cambiato ed evidenzia, salvo poche eccezioni, una maggiore attività di spesa delle Unità sanitarie locali su pressoché tutto il territorio nazionale. Guardando alla spesa media per abitante si conferma invece il quadro emerso lo scorso anno: tutte le regioni dell'Italia Centro-nord orientale mostrano valori superiori alla media (salvo l'Umbria); esattamente il contrario avviene per il Mezzogiorno e le isole; nel Nord-ovest, Piemonte e Lombardia sono al di sotto, Liguria e Val d'Aosta al di sopra. Assai considerevole appare il divario fra il livello massimo raggiunto dalla provincia di Bolzano (647.498 lire) e dalla Liguria (641.496 lire) e quello minimo che caratterizza la Basilicata (421.536 lire).

Prendendo in considerazione la spesa corrente sostenuta dall'insieme delle Usl nei primi nove mesi del 1986 e ripartendola per grandi aggregati (tavola 12), si conferma come i due quinti delle risorse (40,8%) vadano per il personale, quasi un quinto (18,9%) per beni e servizi, e poco meno (17,8%) per l'assistenza farmaceutica. Le risorse destinate all'assistenza ospedaliera in centri privati convenzionati non raggiungerebbe il 10% (9,4%). Rispetto al 1984 (preso come anno base) la componente di spesa maggiormente cresciuta si rivela la spesa per farmaci (+ 16%), la quale tuttavia si mostra pressoché stabile fra il 1985 e il 1986; segue la spesa per beni e servizi (+ 6%) e quella per l'assistenza specialistica ambulatoriale interna (+ 3%); tutte le altre componenti mostrano una flessione. Tentando poi di disaggregare la spesa per il personale e quella per beni e servizi si evidenzia come, per gli esercizi 1984 e 1985, ben l'82,5% della spesa per il personale ed il 73,4% della spesa per i beni e servizi siano addebitabili alla funzione ospedaliera pubblica, la quale quindi si mantiene di gran lunga come la principale destinazione della spesa sanitaria.

Osservando infine la ripartizione della spesa a livello regionale (tavola 12) si conferma un qua-

Tavola 11. Indicatori delle entrate e delle spese delle unità sanitarie locali, 1986¹

	Entrate proprie ² /entrate provenienti dal Fsn	Saldo (entrate correnti -spese correnti) (milioni di lire)	Spesa per abitante (migliaia di lire)	Scostamenti % dalla media nazionale
Piemonte	5,2	257.420	492.887	-10,2
Valle d'Aosta	5,4	— 4.377	569.930	3,9
Lombardia	3,4	— 82.350	528.285	— 3,7
Prov. Bolzano	4,3	— 53.459	647.498	18,0
Prov. Trento	4,2	— 13.811	630.884	15,0
Veneto	3,3	— 79.777	582.547	6,2
Friuli V. G.	3,0	12.347	628.345	14,5
Liguria	3,4	— 41.972	641.496	16,9
Emilia-Romagna	3,9	— 40.348	622.166	13,4
Toscana	2,2	— 141.180	626.624	14,2
Umbria	2,6	3.036	545.357	— 0,6
Marche	6,1	— 11.822	601.534	9,6
Lazio	5,5	127.075	593.807	8,2
Abruzzi	3,9	37.329	509.384	— 7,2
Molise	2,0	10.798	474.507	-13,5
Campania	1,4	— 13.687	499.603	— 8,9
Puglia	1,2	— 53.265	518.445	— 5,5
Basilicata	1,7	28.398	421.536	-23,2
Calabria	1,6	— 85.491	524.475	— 4,4
Sicilia	3,2	826	501.578	— 8,6
Sardegna	3,7	39.396	490.309	-10,6
Totale Italia	3,4	— 104.914	548.655	—

¹ I dati sono relativi ai prime tre trimestri (gennaio-settembre)

² Comprende il titolo I meno i capitoli 001 e 004 più il titolo II, ovvero tutte le altre entrate correnti che vanno ad aggiungersi alla dotazione del Fsn.

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

dro assai differenziato: i costi del personale assorbono pressoché ovunque almeno i due quinti dell'intero ammontare di risorse, con punte addirittura del 50,3% nel Friuli Venezia Giulia, mentre le Unità sanitarie locali del Lazio sarebbero quelle dove tale voce pesa di meno (35,4%). Lazio e Puglia, seguite da Lombardia e Liguria, si confermano come le regioni dove un maggiore flusso di risorse è destinato a finanziare case di cura private convenzionate. Maggiore uniformità si riscontra invece per quanto riguarda l'assistenza di base, cui viene destinato pressoché ovunque fra il 6 e il 7% delle risorse (con tre regioni che raggiungono l'8%).

A dieci anni dalla cosiddetta riforma sanitaria

quindi, il quadro delle prestazioni non sembra molto modificato: si spende soprattutto per mantenere in funzione gli ospedali, per altro con notevoli divari in termini di efficienza del servizio offerto; si alimenta un flusso consistente di denaro per finanziare centri privati di cura; l'assistenza di base, cardine della riforma, è agli ultimi posti, così come le attività di profilassi e di igiene pubblica.

Abbiamo già sottolineato come si continui ad esaltare la leva particolaristica e differenziata della contribuzione sociale per finanziare la spesa, invece che quella della fiscalità generale, altro obiettivo della riforma. Si prosegue inoltre con la politica della compartecipazione di spesa a carico

Tavola 12. Ripartizione per alcune voci della spesa sanitaria 1986¹ per le regioni e nella media italiana (valori percentuali)

	Piemonte	Valle d'Aosta	Lombardia	Prov. Bolzano	Prov. Trento	Veneto	Friuli V. G.	Liguria	Emilia	Toscana
Personale	39,4	40,6	38,8	50,0	49,4	45,1	50,3	39,9	45,4	42,9
Beni e servizi	22,4	26,1	19,9	22,6	21,4	25,2	20,8	21,2	22,4	21,1
Farmaci	18,7	15,8	17,0	11,0	12,0	13,0	12,9	17,2	14,7	18,8
Ass. di base	6,8	8,0	6,7	6,2	6,3	6,1	5,5	5,9	6,0	6,1
Ass. ospedaliera convenzionata	7,9	1,3	12,6	7,8	6,4	4,4	6,2	11,6	6,2	4,9

	Umbria	Marche	Lazio	Abruzzi	Molise	Campania	Puglia	Basilicata	Calabria	Sicilia	Sardegna	Totale Italia
Personale	47,0	43,7	35,4	44,6	44,3	37,3	39,1	42,0	43,8	36,9	45,5	40,8
Beni e servizi	23,9	21,8	14,4	18,1	18,9	14,8	12,9	18,3	11,5	16,6	20,4	18,9
Farmaci	16,4	18,5	15,1	18,6	18,9	19,8	20,3	21,0	25,2	24,2	15,1	17,8
Ass. di base	6,6	6,0	6,1	7,2	8,2	6,9	6,9	8,4	7,1	7,0	7,4	6,5
Ass. ospedaliera convenzionata	1,5	5,3	19,9	6,7	4,4	10,6	13,4	5,7	8,3	6,1	5,4	9,4

¹ I dati sono relativi ai primi tre trimestri (gennaio/settembre)

Fonte: *Relazione generale...*, cit.

dei cittadini (i cosiddetti ticket), inaugurata per altro nello stesso momento in cui si metteva mano al Servizio sanitario nazionale. Siamo sempre lontani da una politica pienamente universalistica ed egualitaria, rivolta indifferenziatamente a tutti i cittadini.

Ugo Ascoli

Fonti

Banca d'Italia, *Relazione annuale all'assemblea dei partecipanti* (1986), Roma 1987.

Ministero per il Bilancio e la programmazione economica, *Relazione generale sulla situazione economica del paese* (1986) 1987.

Attività dello Stato e degli organi istituzionali

Politica e legislazione del lavoro

Sommario

Politica e legislazione del lavoro, p. 85. La politica industriale, p. 94. Politica fiscale e distribuzione del reddito, p. 98. Dibattito e iniziative istituzionali in tema di previdenza, assistenza e diritti sociali, p. 106. Giurisprudenza del lavoro e attività di mediazione dei conflitti, p. 114. Indirizzi e strumenti organizzativi nella produzione dei servizi pubblici, p. 123. Partecipazione sindacale e attività delle sedi istituzionali, p. 135.

1. Premessa 2. Le politiche del costo del lavoro: dalla contingenza alla commissione Carniti 3. Le politiche sulla normativa del rapporto di lavoro: la flessibilità regolamentata 4. Le politiche del mercato del lavoro e di promozione dell'occupazione 5. La normativa sull'assetto delle relazioni collettive.

1. La legislazione e la politica del lavoro nell'ultimo scorcio della IX legislatura (1986-87) risente del quadro delle relazioni collettive, degli assetti politici, della situazione economico-sociale. La legislazione per alcuni versi porta a compimento alcune linee precedentemente sperimentate nel biennio 1983-84, per altri inaugura nuovi filoni di normazione su aspetti precedentemente lasciati in ombra. Le due leggi più significative emanate a distanza di un anno l'una dall'altra, legge 26 febbraio 1986, n. 38, «Disposizioni in materia d'indennità di contingenza» e legge 28 febbraio 1987, n. 56, «Organizzazione del mercato del lavoro», mostrano chiaramente il senso del percorso: dal costo del lavoro al mercato del lavoro. La prima legge, nel chiudere la lunga stagione della vertenza sulla scala mobile, costituisce la premessa per la stipulazione dell'accordo interconfederale 8 maggio 1986, senza il quale difficilmente avrebbe visto la luce la legislazione successiva, e soprattutto la legge 56/87.

La legislazione risente positivamente dell'avvenuta presentazione, in collegamento con la legge finanziaria dell'86, del Piano decennale del ministero del Lavoro, che rappresenta una svolta metodologica nelle politiche del lavoro, anche se i provvedimenti legislativi da esso postulati non hanno trovato una completa concretizzazione a causa dell'anticipata fine della legislatura.

È possibile raggruppare la legislazione in quattro filoni fondamentali di normazione e di sottostanti politiche d'intervento: la politica del costo del lavoro; la normazione sul rapporto di lavoro; la politica del mercato del lavoro e della promozione dell'occupazione; la politica normativa sull'assetto istituzionale delle relazioni collettive.

2. In materia di costo del lavoro la legge 26 febbraio 1986, n. 38, domina la scena. Tale legge s'è resa necessaria a seguito dell'impraticabilità giuridica della soluzione proposta dal ministero del Lavoro, basata sulle dichiarazioni unilaterali delle parti sociali convergenti sul nuovo sistema di indicizzazione previsto per il pubblico impiego. Tale soluzione era stata proposta a seguito del mancato accordo diretto e conseguente mancata stipulazione di un contratto collettivo tra le parti.

La legge prevede che i datori di lavoro già soggetti alla normativa contrattuale in materia debbano corrispondere l'indennità di contingenza nella misura e secondo le scadenze proprie del pubblico impiego stabilite dall'art. 16 del d.p.r. 13/86, cioè mediante rivalutazione del 100% di una somma base della retribuzione pari a lire 580.000 e del 25% sulla fascia rimanente della retribuzione. La base di computo su cui operare la rivalutazione di questa fascia salariale è costituita dal minimo tabellare fissato dai contratti collettivi nazionali di categoria e dall'indennità di contingenza spettante nel mese precedente a quello dell'adeguamento. In sede di prima applicazione, la legge prevede che per il settore industriale l'indennità debba corrispondere a lire 684.189, comprensiva cioè di due punti di contingenza maturati in base al computo dei decimali, superando la nota *querelle*, mentre per gli altri settori essa è pari ai corrispondenti valori in atto. La legge abroga le disposizioni in contrasto con la disciplina da essa fissata e commina la sanzione di nullità, con la conseguente sostituzione di diritto della disciplina legale, alle «clausole di accordi o contratti collettivi vigenti in contrasto con le nuove disposizioni». Tale disposizione resterà in vigore fino al 31 dicembre 1989. Essa non è applicabile ai dirigenti e ai lavoratori addetti ai servizi domestici.

La dottrina giuridica ha discusso sul rapporto tra previsione legislativa e autonomia collettiva. L'opinione più accreditata sembra essere quella che

ritiene l'intervento legislativo, conformemente alla sua genesi, limitato alla determinazione del *quantum*, mentre il «se» dell'indicizzazione continua ad essere rimesso all'autonomia collettiva. Conseguentemente la legge è applicabile ai soli datori di lavoro già tenuti ad applicare, in virtù di accordi o contratti collettivi, un sistema di indicizzazione dei salari. La sanzione di nullità comminata agli accordi vigenti impedisce alla contrattazione collettiva di alterare l'assetto legislativo, almeno fino alla scadenza dell'efficacia della legge. Dopo, invece, ancora una volta il sistema potrà essere retto per intero dalla contrattazione collettiva. Un'opinione isolata ritiene, al contrario, che la legge, riferendosi agli accordi vigenti, intende colpire soltanto gli accordi preesistenti all'emanazione della legge, con la conseguente possibilità teorica d'un intervento contrattuale anche prima del 1989.

Rappresenta una sostanziale adesione *ex post* alla soluzione della legge l'accordo interconfederale 8 maggio 1986. L'accordo pone fine alla vertenza sui decimali, prevedendo «la reintroduzione in busta paga dei due punti in contestazione, con decorrenza 1° maggio 1986 e 1° settembre 1986». Per il periodo precedente è prevista la corresponsione per i soli lavoratori in forza di una somma di lire 100.000, corrisposta in due rate nei mesi di settembre e dicembre 1986.

L'accordo interconfederale detta anche una regolamentazione del contratto di formazione e lavoro, nella consapevolezza che esso è «uno strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile, favorendo la propensione dei giovani alla via professionale». Quasi tutti gli osservatori hanno sottolineato il carattere di scambio tra soluzione del problema dei punti di contingenza e sostanziale liberalizzazione del contratto di formazione e lavoro, mediante ulteriori sconti rispetto a quelli già insiti nel modello legale.

L'accordo interconfederale disciplina sia la procedura per la stipulazione del contratto di formazione e lavoro, sia il trattamento economico-normativo applicabile.

Sotto il primo profilo, l'accordo ribadisce la necessità della preventiva approvazione, da parte della commissione regionale per l'impiego, dei progetti conformi all'accordo, nonostante la legge n. 843 preveda l'esonero dall'approvazione preventiva per i progetti conformi alla regolamentazione contenuta nei contratti collettivi,

L'accordo, tuttavia, introduce un meccanismo di silenzio-assenso, ritenuto in dottrina di dubbia legittimità, nel caso in cui i progetti non siano approvati entro venti giorni dalla presentazione.

Sotto il profilo del trattamento economico-normativo, l'accordo interconfederale consente un diverso inquadramento rispetto ai normali rapporti di lavoro, purché non siano inferiori «per più di due livelli alla categoria spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale, ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato che svolgano mansioni o funzioni corrispondenti a quelle assegnate con carattere di prevalenza, al personale assunto con contratto di formazione e lavoro». Al fine di incentivare la trasformazione del contratto di formazione e lavoro in normale contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'accordo prevede un trattamento aggiuntivo pari a due mensilità, per imprese fino a 20 dipendenti, o a quattro mensilità per imprese con oltre 20 dipendenti, per contratti di formazione e lavoro di durata di 24 mesi, qualora non si verifichi la trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato. Nel caso di contratti con durata inferiore, l'ammontare sarà ridotto e corrisposto nella misura di 1/24 per ogni mese. In sostanza lo sconto concesso con l'inquadramento inferiore è restituito, sia pure forfettariamente, nel caso in cui venga frustrata la finalità principale del contratto di formazione e lavoro, cioè la successiva stabile assunzione. L'accordo disciplina pure il patto di prova e il trattamento di malattia. In allegato, infine, è contenuta una traccia di progetto del contratto di formazione e lavoro, nella quale è precisato che occorre assicurare il numero «delle ore dedicate all'attività formativa in misura complessivamente non inferiore a 100». I commentatori hanno ritenuto che tale previsione è da intendersi come minimo, con la conseguenza che la formazione dovrà essere modulata a seconda della professionalità da conseguire e della durata del contratto.

Nel corso del governo elettorale Fanfani, il ministro del Lavoro, onorevole Gorrieri, ha ripreso la tematica del costo del lavoro in modo più ampio, sia risolvendo il problema del reddito familiare come premessa per la modifica degli assegni familiari, sia aggiornando la tematica della giungla retributiva mediante l'istituzione di una commissione d'indagine e studio sui salari, presieduta da Pierre Carniti.

3. L'ultimo scorcio della legislatura ha visto un parziale accoglimento dell'ampia proposta di modifica della legislazione sul rapporto di lavoro avanzata dal Cnel, relatore L. Mengoni.

Nel corso del 1986 la leggina 25 maggio 1986, n. 84, inserendosi nel solco della legislazione della flessibilità con riferimento ai contratti a termine, prevede per le aziende di trasporto aereo ed esercenti servizi aereoportuali la possibilità dell'assunzione di una percentuale di lavoratori avventizi non superiore al 15% dell'organico aziendale per periodi di sei o quattro mesi, da adibire a servizi operativi.

Il tema del contratto a termine è ripreso, più in generale, dalla legge 28 febbraio 1987, n. 56, unitamente a quello dell'apprendistato. Con la normativa in materia, il legislatore prosegue nella linea della differenziazione tipologica dei rapporti di lavoro intrapresa nell'84 con il contratto di formazione e lavoro, il part-time e il contratto di solidarietà.

L'art. 23 della legge 56/87, contrariamente alle proposte avanzate in sede di discussione del disegno di legge n. 665, prosegue nella linea della flessibilità, mediante l'attribuzione alla contrattazione collettiva della facoltà di prevedere, in aggiunta alle previsioni legislative, altre ipotesi di legittima apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato. Il modello, già sperimentato in misura ancora più ampia con la legge n. 863 in materia di part-time, è stato duramente avversato da chi ha visto colpito il garantismo normativo. Ma il legislatore non ripudia la preferenza per il rapporto a tempo indeterminato, in base all'opzione della legge 18 aprile 1962, n. 230, poiché consente alla contrattazione collettiva di individuare altre ipotesi di apposizione del termine, per venire incontro ad eventuali esigenze di flessibilità. Mediante l'allargamento per legge di ulteriori ipotesi di apposizione del termine si sarebbe verificato l'assurdo dell'accoglimento della maggiore flessibilità ma mediante un irrigidimento delle fonti normative. Con la soluzione prospettata il legislatore adotta il sistema della normazione indiretta, creando la cornice entro la quale la flessibilità possa essere realizzata con l'accordo delle parti sociali. Si tratta di una delegificazione, non di una deregolamentazione, in quanto fonte legale e fonte contrattuale si intrecciano. Soltanto impropriamente è possibile sostenere, come per altri casi precedenti, che la legge demanda alla contrattazione col-

lettiva la rimozione delle rigidità legali. Nel caso in esame, la legge, molto più propriamente, demanda alla contrattazione collettiva un ulteriore processo di normazione, secondo uno schema di rapporto tra legge e contratto largamente sperimentato prima del diritto del lavoro dell'emergenza (v. legge 604/66 e la stessa legge 300/70). È possibile ritenere, pertanto, che il legislatore, pur accettando la filosofia della flessibilità, in questo caso ha impedito la deregolamentazione selvaggia, sia perché ha tenuto fermi i limiti legislativi precedenti, sia perché realizza la maggiore flessibilità mediante la valorizzazione dell'autonomia collettiva. A questa poi è attribuita anche la possibilità di stabilire «il numero in percentuale dei lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine rispetto al numero di lavoratori impegnati a tempo indeterminato». La norma, riprendendo una previsione adottata per il part-time, serve a fugare qualsiasi dubbio sulla possibilità che la flessibilizzazione nell'uso del contratto a termine possa essere utilizzata per un generale abbandono del lavoro a tempo indeterminato come strumento principale per l'occupazione. È prevista, poi, per i lavoratori stagionali la possibilità di far valere un diritto di precedenza nelle assunzioni, ma soltanto per quelle numeriche, a differenza di quanto avviene per il part-time, nonché il mantenimento dell'iscrizione nelle liste di collocamento, purché l'assunzione a termine non sia superiore a quattro mesi. La normativa in materia di apprendistato è contenuta nell'art. 21 della legge 56/87. Essa si è resa necessaria per consentire il rilancio di tale figura contrattuale, dopo lo spiazzamento subito a seguito dell'introduzione del contratto di formazione e lavoro effettuata dalla legge n. 863. Anche questa disposizione, lungi dall'ispirarsi alla linea della deregolazione selvaggia, introduce nella disciplina legale maggiori elementi di flessibilità, mediante la valorizzazione della fonte collettiva. La legge autorizza la chiamata nominativa per tutti gli apprendisti, ferma restando l'assunzione diretta per il settore artigiano, mentre consente l'assunzione di apprendisti anche da parte delle imprese che hanno alle dipendenze meno di tre lavoratori qualificati o specializzati. Alla contrattazione collettiva del settore artigiano è consentito di elevare fino a 29 anni l'età massima per l'instaurazione del rapporto di apprendistato, limitatamente alle qualifiche ad alto contenuto professionale. Conseguentemente, in tal

caso, l'apprendistato continua ad essere di nuovo più vantaggioso rispetto al contratto di formazione e lavoro. La legge estende poi i benefici normativi previsti per il contratto di formazione e lavoro, non consentendo la computabilità degli apprendisti nel numero totale degli addetti ai fini dell'applicazione di particolari normative o istituti. Mentre queste disposizioni consentono di porre su un piano di parità di trattamento l'apprendistato rispetto al contratto di formazione e lavoro, accentuando una maggiore flessibilità, le disposizioni del comma 2, valorizzando la contrattazione collettiva, contengono una rinormazione idonea a riportare nel giusto alveo tale figura contrattuale. La legge conferma la durata massima già prevista, ma dispone che essa non possa superare quella prevista dai contratti collettivi «con esclusivo riferimento al periodo ritenuto necessario all'apprendimento senza distinzioni basate sull'età del lavoratore». La prima parte della disposizione autorizza la contrattazione collettiva, in attuazione della direttiva legislativa, ad articolare la durata dell'apprendistato in funzione dell'apprendimento e quindi della qualificazione da realizzare, impedendo il decorso dell'intero periodo legale qualora ciò non sia necessario. La seconda impedisce alla contrattazione collettiva di differenziare la durata dell'apprendistato a seconda del termine iniziale del rapporto, impedendo per coloro che sono assunti in più giovane età che la durata dell'apprendistato sia prolungata allo scopo di usufruire dell'intero periodo previsto dalla legge. Sarebbe auspicabile che la contrattazione collettiva adottasse una normativa simile anche per il contratto di formazione e lavoro.

Di portata generale è da segnalare un atto amministrativo riguardante una materia delicata già disciplinata a livello legislativo: il decreto del ministro del Lavoro e della Previdenza sociale del 15 luglio 1986, che disciplina le visite mediche di controllo dei lavoratori da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale in esecuzione dell'art. 5, comma 12 e seguenti dal d.l. 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, in legge con legge 11 novembre 1983, n. 38.

4. Le principali premure, anche per effetto delle scelte contenute nel Piano decennale del ministero del Lavoro, sono state rivolte al mercato del lavoro e alla promozione dell'occupazione.

Il principale intervento in materia di promozione dell'occupazione, mediante nuove iniziative imprenditoriali, è contenuto nel d.l. 30 dicembre 1985, n. 786, convertito in legge con legge 28 febbraio 1986, n. 44. Tale legge, dopo la legge Marcora dell'anno precedente, traendo spunti dalle sperimentazioni regionali, orienta l'intervento di promozione dell'occupazione giovanile nella direzione della *job creation*. La legge, infatti, si propone di favorire lo sviluppo di una nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno e ampliare la base produttiva e occupazionale «attraverso la promozione, l'organizzazione e la finalizzazione di energie imprenditoriali». I destinatari dell'intervento sono le cooperative di produzione e lavoro e le società costituite prevalentemente dai giovani tra i 18 e i 29 anni che si impegnano a realizzare progetti per la produzione di beni nei settori dell'agricoltura, dell'artigianato e dell'industria o di servizi in determinati settori produttivi, nonché a favore delle imprese in qualsiasi settore. Gli strumenti dell'intervento consistono in contributi in conto capitale per le spese di impianto e per le attrezzature, in mutui della Cassa depositi e prestiti a un tasso pari al 30% del tasso di riferimento e relativi al 30% delle spese per l'impianto e le attrezzature, in contributi decrescenti per un triennio per le spese di gestione, nell'assistenza tecnica nella fase di progettazione e di avvio dell'iniziativa, nonché nell'attività di formazione e qualificazione professionale necessaria. La gestione è centralizzata presso il ministro per gli Interventi straordinari per il Mezzogiorno, presso il quale è costituito un comitato per lo sviluppo di nuova imprenditorialità giovanile e per la valutazione dei progetti. È assicurata l'articolazione territoriale dell'attività del comitato, d'intesa con le regioni meridionali; le quali possono costituire altre consultazioni regionali di promozione e di sostegno dell'imprenditorialità giovanile. I criteri e le modalità per la concessione delle agevolazioni sono stabiliti da un successivo decreto del ministro per gli Interventi straordinari nel Mezzogiorno.

Di taglio più congiunturale e con l'impiego di strumenti più tradizionali è da considerarsi la legge 11 aprile 1986, n. 113, «Piano straordinario per l'occupazione giovanile». La legge, che risponde alle sollecitazioni più volte provenienti dai sindacati, mira alla predisposizione da parte di imprese, d'intesa con le organizzazioni sindacali, di progetti per l'assunzione, con il contrat-

to di formazione e lavoro, di 40.000 giovani tra i 18 e i 29 anni, destinando 20.000 contratti nel Mezzogiorno. I progetti sono approvati dal ministro del Lavoro e della Previdenza sociale, sulla base di una valutazione espressa da un comitato di valutazione disciplinato dalla legge stessa. La legge fissa le priorità per l'approvazione dei progetti, con riferimento al tasso più elevato di disoccupazione giovanile e privilegiando i progetti che prevedono l'assunzione di manodopera femminile in professionalità in cui essa è sottorappresentata o di diplomati per profili professionali particolarmente qualificanti o di lavoratori di difficile collocazione. In ogni caso, hanno priorità i progetti predisposti d'intesa con le associazioni sindacali territoriali e di categoria dei lavoratori aderenti alle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In aggiunta ai benefici previsti dalla legge n. 863 per i contratti di formazione e lavoro in generale, nonché dalla legislazione regionale, la legge eroga ulteriormente benefici sotto forma di contributo ragguagliato al 15% della retribuzione spettante al lavoratore in applicazione del contratto collettivo di categoria; contributo elevato al 20% per talune categorie di imprese, espressamente indicate, che impiegano nuove tecnologie. Nelle regioni meridionali il contributo è rispettivamente del 30 e del 40%.

Alle imprese che mantengono in servizio il giovane, dopo la scadenza del contratto di formazione e lavoro, è corrisposto un contributo di L. 100.000 mensili per 12 mesi, raddoppiato per le regioni meridionali. I contributi sono erogati mediante il sistema di conguaglio con i contributi previdenziali dovuti all'Inps. Nonostante incentivi uno strumento già incentivato, la legge non ha avuto lo stesso successo della legge n. 863; le imprese hanno infatti dimostrato una maggiore propensione per lo strumento ordinario, anche per la minore onerosità sul piano formativo rispetto all'intervento straordinario. La legge avrebbe avuto un significato diverso se avesse coinvolto le regioni; le quali, invece, sono tagliate completamente fuori. Per tale ragione non appaiono manifestamente infondati i dubbi di incostituzionalità. È criticabile, poi, l'incentivazione di strumenti già incentivati, e il cumulo tra incentivi di diversa provenienza. Il decreto ministeriale 23 giugno 1986 regola le modalità di approvazione dei progetti e dell'erogazione dei contributi, ripartendo per ciascuna re-

gione la quantità di contratti di formazione e lavoro previsti dal piano.

Quanto alle politiche del mercato del lavoro, è da segnalare innanzitutto la legge 30 dicembre 1986, n. 943, «Norme in materia di collocamento e di trattamento dei lavoratori extracomunitari e contro le immigrazioni clandestine». La legge, in attuazione della convenzione dell'Oil n. 143 del 14 gennaio 1975, ratificata con la legge 10 aprile 1981, n. 158, garantisce a tutti i lavoratori extracomunitari legalmente residenti nel territorio nazionale e alle loro famiglie parità di trattamento e piena eguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani, nonché i diritti all'uso dei servizi sociosanitari, al mantenimento dell'identità culturale, alla scuola e all'abitazione, nell'ambito delle norme che disciplinano l'esercizio. Si tratta di una legge che si propone di fare uscire dalla clandestinità i lavoratori immigrati e occupati senza protezione legale. I principali strumenti di tutela individuati sono da un lato l'istituzione della consulta per i problemi dei lavoratori immigrati e delle loro famiglie, dall'altro l'istituzione di un apposito servizio all'interno della Direzione generale per l'impiego del ministero del Lavoro, nonché, presso il ministero degli Affari esteri, di una commissione incaricata di promuovere e controllare l'applicazione degli accordi bilaterali e multilaterali previsti dalla convenzione internazionale citata. La consulta ha la funzione di promuovere le iniziative idonee alla rimozione degli ostacoli che impediscono l'effettivo esercizio dei diritti, con la diretta partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori extracomunitari oltre che delle confederazioni maggiormente rappresentative. Le Regioni, nell'ambito delle proprie competenze, sono chiamate a istituire altrettante consulte regionali. Al servizio istituito presso la Direzione generale per l'impiego spetta promuovere direttamente, o per il tramite delle istituzioni competenti per materia, interventi e azioni rivolti all'informazione dei lavoratori extracomunitari, alla continuità dei flussi di informazione verso i consolati, al censimento delle offerte di lavoro, all'inserimento dei lavoratori e ai conseguenti problemi di reperimento di alloggi, alla tutela della lingua, della cultura e dell'associazionismo, nonché all'assistenza sociale, alla tutela dei diritti sindacali, fiscali e previdenziali ed all'esame dei problemi relativi alle rimesse valutarie. Si tratta di funzioni conseguenti alle previsioni della citata convenzione internazionale.

La legge sancisce il diritto dei lavoratori legalmente residenti in Italia al ricongiungimento con il coniuge e con i figli a carico non coniugati; ai quali è rilasciata, dopo un anno, l'autorizzazione al lavoro. È consentito l'ingresso nel territorio nazionale anche ai genitori, ma non a scopo di lavoro. Tutto ciò nel titolo I della legge. Il titolo II detta norme sulla programmazione dell'occupazione dei lavoratori, prevedendo che spetta al ministero emanare direttive di carattere generale in materia di impiego e di mobilità professionale dei lavoratori subordinati extracomunitari in Italia. Mentre il titolo III detta norme sulle procedure per l'accesso all'occupazione, il titolo IV contiene disposizioni sulla regolarizzazione delle situazioni pregresse, prevedendo che i lavoratori extracomunitari che risiedono a qualsiasi titolo, nonché i datori di lavoro che impiegano illegalmente lavoratori extracomunitari, debbano effettuare una comunicazione all'ufficio provinciale del lavoro, al fine della regolarizzazione della posizione. La legge riconosce l'attività pregressa non solo ai fini dell'art. 2126 c.c., ma anche ai fini previdenziali. La legge dispone, infine, la regolarizzazione anche sotto il profilo delle disposizioni di pubblica sicurezza, a seguito della presentazione dei lavoratori presso le questure. Anche i datori di lavoro che abbiano effettuato la comunicazione non sono punibili per la pregressa occupazione illegale di lavoratori extracomunitari. Il termine di tre mesi è stato successivamente più volte prorogato con successivi decreti legge, dato lo scarso numero, rispetto alle stime precedentemente effettuate, di lavoratori extracomunitari usciti dalla clandestinità.

Di portata generale è la legge 28 febbraio 1987, n. 56, sull'organizzazione del mercato del lavoro. Tale legge è da considerarsi un'ulteriore tappa della legislazione del lavoro post-emergenza, conseguente al clima politico-culturale inaugurato dopo le vicende politico-sindacali del biennio 1983-84. La legge fa seguito alla prima stabile e incisiva riforma del funzionamento del mercato del lavoro che si è realizzata con la legge 19 dicembre 1984, n. 863. È già con tale legge che si supera, in via normativa e non soltanto di fatto, il principio ispiratore dell'organizzazione del mercato del lavoro, con l'introduzione della chiamata nominativa come tendenziale nuovo principio informatore del funzionamento del mercato del lavoro.

Nell'organizzare il mercato del lavoro la legge

intende superare la mera riforma del collocamento, in quanto si prefigge, molto più ambiziosamente, di ridisegnare complessivamente il sistema della presenza pubblica su di esso. La legge ritiene che la funzione del collocamento rimanga invariata, anche se introduce molte norme che modificano la relativa disciplina. Ciò comporta un'apparente contraddizione: sono rinnovate le strutture del collocamento e adottate nuove regole procedurali, ma niente è innovato in ordine alla dicotomia tra richiesta numerica e richiesta nominativa. Il legislatore, in tal modo, fa credere di voler lasciare ferma la funzione del collocamento, confermando l'impianto formale della legge del 1949: ciò avviene non già per tentare di reintrodurre, dopo la liberalizzazione avviata nell'84, la vecchia regola, ma sul presupposto che, nulla innovando in materia, con ciò stesso si conferma l'opzione storica già perseguita con la legge 863/84. Il legislatore, insomma, fa finta che il sistema di collocamento su cui la nuova normativa intende incidere debba rimanere inalterato, proprio perché di fatto è già superato. In tal modo il legislatore supera l'ostacolo principale che il disegno di legge aveva incontrato: l'incapacità di trovare un accordo tra due opposte tendenze: la liberalizzazione generalizzata richiesta dalle imprese; il mantenimento, sia pure in forma ridotta, dei vincoli fatti valere dal sindacato. Conseguentemente, rimane formalmente ancora in vigore il principio della richiesta numerica; ma esso, oltre ad essere attenuato in forza della previsione di cui all'art. 6, comma 1 della legge 863/84 è potenzialmente svuotato di significato dall'adozione del contratto di formazione e lavoro come tecnica generalizzata e incentivata per l'accesso al lavoro.

Sebbene la legge confermi la struttura organizzativa predisposta per lo svolgimento delle funzioni del collocamento, essa si caratterizza soprattutto per l'abbozzo di un disegno riformatore incentrato sulla creazione di nuovi organismi chiamati ad intervenire sul mercato del lavoro liberalizzato e per le nuove funzioni attribuite agli organi collegiali di governo del mercato del lavoro. I cardini della nuova organizzazione del mercato del lavoro sono posti in cinque direzioni:

a. la creazione dell'osservatorio del mercato del lavoro;

b. l'attribuzione di nuove funzioni propositive progettuali alle commissioni regionali per l'impiego;

c. l'istituzione delle sezioni e delle commissioni circoscrizionali per l'impiego;

d. l'adozione del metodo della convenzione, come tecnica nuova per soddisfare i fabbisogni occupazionali dell'impresa e come modalità innovativa per i relativi interventi pubblici;

e. l'individuazione di una struttura organizzativa peculiare di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di sostegno dell'occupazione denominata Agenzia per l'impiego. Tali cardini del disegno riformatore sono chiamati a coesistere con l'impianto amministrativo già esistente in materia di organizzazione decentrata (a livello provinciale e regionale), mentre risulta rimodellata la struttura primaria a livello circoscrizionale, allo scopo di rendere più fattibile la possibilità di affermazione dei nuovi organismi. La legge affianca nuovi strumenti a quelli già esistenti nell'intento di provocarne la trasformazione. Ciò è reso visibile dalla stessa divisione in due titoli della legge. Nel primo essa razionalizza il collocamento ordinario, tentandone la graduale trasformazione in un vero e proprio servizio che favorisca l'incontro tra domanda e offerta di lavoro sotto il governo flessibile degli organi collegiali; nel secondo, con la generalizzazione degli esperimenti pilota, delinea un tentativo di presenza pubblica che vada oltre il mero avviamento al lavoro della tradizione precedente. Gli strumenti più importanti in tale direzione sono le convenzioni con le imprese e le agenzie del lavoro.

La norma sulle convenzioni con l'impresa non deve essere letta nell'ottica della flessibilità contrattata, cioè come tecnica prescelta per consentire l'assunzione nominativa, in quanto i vincoli precedenti sono stati ampiamente ridimensionati, bensì come la forma prescelta e preferita per una gestione del servizio di collocamento a favore delle imprese, in un quadro di collaborazione pubblico-privato, collegata con gli interventi di politica del lavoro. La convenzione, nell'ottica legislativa, vuole essere lo strumento per consentire l'adeguata realizzazione di veri e propri programmi di assunzione decisi dall'impresa. Non a caso la convenzione deve essere preceduta dalla predisposizione di un programma concordato con le organizzazioni sindacali. Mediante la convenzione e con l'intervento della Regione sarà possibile anche organizzare iniziative formative finalizzate alle successive assunzioni o periodi di formazione sul lavoro. Anche l'assunzione degli

invalidi può avvenire con la stessa modalità, mentre la convenzione potrà essere utilizzata anche per prevedere misure tendenti alla promozione dell'occupazione femminile e giovanile. La convenzione, pertanto, esprime, sotto il profilo funzionale, il duplice carattere impresso alla commissione regionale per l'impiego; organo di direzione e controllo dei servizi per l'impiego, organo di programmazione d'interventi di politica del lavoro. Essa costituisce quindi l'interfaccia tra le funzioni della commissione regionale per l'impiego e quelle attribuite alle agenzie per l'impiego.

Le agenzie per l'impiego, istituite in ogni regione, sono chiamate a realizzare una presenza pubblica che vada oltre la mera gestione del collocamento riformato. La legge definisce tali strutture quali organi tecnico-progettuali, ma non ne dà una compiuta fisionomia sotto il profilo della struttura organizzativa. Esse appaiono abbastanza definite sotto il profilo funzionale.

Le agenzie per l'impiego sono chiamate ad operare in tre direzioni: incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; promuovere iniziative volte ad incrementare l'occupazione; favorire l'impiego dei soggetti più deboli sul mercato del lavoro. Con tale definizione la legge dà uno statuto normativo alla politica del lavoro, in conformità alle indicazioni provenienti dalle Regioni, mediante l'attività svolta direttamente o indirettamente per il tramite di apposite strutture. La legge, infatti, con molto realismo, si ispira, quanto a funzioni, ai modelli di agenzie del lavoro istituite dalla Provincia autonoma di Trento e dal Friuli-Venezia Giulia e, con connotazioni particolari, dalla Valle d'Aosta e dalla Lombardia, che ha istituito la società per azioni in mano pubblica Lombardia lavoro.

La legge prevede, inoltre, che spetta alle agenzie per l'impiego sottoporre alle commissioni regionali per l'impiego e ai competenti organi della Regione proposte e programmi di politica attiva del lavoro, anche al fine di armonizzare gli interventi dello Stato e della Regione in materia. Sotto il profilo organizzativo, invece, le agenzie non sono sufficientemente definite. Conseguentemente soltanto a seguito della configurazione concreta ad opera degli atti istitutivi si potrà conoscere se sarà privilegiato l'aspetto tecnico progettuale (come è avvenuto per l'agenzia della Campania), oppure se saranno attribuite funzioni gestionali con adeguate risorse finanziarie e

di personale, come è avvenuto per le agenzie del lavoro emanazione delle Regioni.

5. Se si esclude la normativa relativa al pubblico impiego, l'unica legge di un certo rilievo e di portata generale è la legge 30 dicembre 1986, n. 936, «Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro». Trattasi di un ampio provvedimento, sollecitato dallo stesso Cnel, che innova sia le strutture che le funzioni di questo organismo di rilevanza costituzionale (art. 99 Cost.). Quanto alla struttura, la novità principale è data dall'elevazione del numero di componenti a 111, più il presidente, di cui 12 esperti (8 nominati dal Presidente della Repubblica e 4 designati dal presidente del Consiglio dei ministri) e 99 rappresentanti delle categorie produttive (dei quali 44 rappresentanti di lavoratori dipendenti, 18 rappresentanti dei lavoratori autonomi, 37 rappresentanti delle imprese). Per i rappresentanti dei lavoratori dipendenti, la legge detta criteri al fine di consentire la rappresentanza di tutti i settori produttivi e riserva 5 posti ai rappresentanti dei dirigenti pubblici e privati e ai quadri intermedi. Per i lavoratori autonomi e per le imprese, la legge ripartisce direttamente i posti tra i vari settori produttivi.

La legge, anche al fine di evitare un contenzioso sulla rappresentatività, stabilisce una complessa procedura per la designazione dei rappresentanti delle categorie produttive. A seguito di un avviso pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, nove mesi prima della scadenza del mandato, le organizzazioni sindacali di carattere nazionale devono far pervenire alla presidenza del Consiglio dei ministri le designazioni dei rappresentanti entro 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso sulla Gazzetta ufficiale. Entro i 30 giorni successivi, il presidente del Consiglio dei ministri, sentiti i ministri interessati, definisce l'elenco dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e lo comunica a tutte le organizzazioni designanti. A questo punto è previsto un possibile ricorso avverso tale elenco da parte delle organizzazioni sindacali escluse. Il ricorso va presentato alla presidenza del Consiglio entro 30 giorni dalla comunicazione e, a cura della stessa, va comunicato alle altre organizzazioni. La legge, ispirandosi alla prevalente giurisprudenza amministrativa formatasi in ordine al concetto di sindacato maggiormente rappresen-

tativo, prevede che nel ricorso le organizzazioni debbano fornire tutti gli elementi dai quali si possa desumere la propria rappresentatività. Tali elementi sono individuati nel grado di estensione delle strutture organizzative, nella consistenza numerica, nella partecipazione ai processi di contrattazione collettiva nazionale e alla composizione delle controversie individuali e collettive di lavoro. La stessa documentazione è richiesta alle organizzazioni controinteressate. Il ricorso è deciso, udite le parti, entro quarantacinque giorni, con provvedimento del presidente del Consiglio dei ministri, su deliberazione del Consiglio dei ministri. Si tratta di una procedura complessa e garantista, ma non idonea di per sé a evitare successivi ricorsi in sede giurisdizionale. Dopo molti mesi dall'approvazione della legge, non sono state ancora espletate le procedure per il rinnovo dell'organismo.

Quanto alle funzioni, oltre all'attività consultiva in materia legislativa espressamente prevista dalla Carta costituzionale, la legge disciplina alcune attribuzioni del Cnel in materia di documenti e di atti di politica e di programmazione economica e sociale, anche con riferimento alla dimensione comunitaria. Oltre che esprimere pareri su questa materia, il Cnel può approvare specifici rapporti, esprimere valutazioni, nonché compiere studi e indagini.

Un nuovo importante ruolo è attribuito in materia di dati e di informazioni. La legge istituisce un'apposita commissione per l'informazione, che può richiedere dati alle istituzioni pubbliche e disporre indagini sulle retribuzioni e sulle condizioni di lavoro. L'innovazione più significativa, che supplisce ad una grave lacuna, è la tenuta dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi che devono essere depositati, a cura dei soggetti stipulanti, presso il Cnel, il quale ne cura la memorizzazione informatica in modo da rendere possibile la pubblica consultazione. È istituita altresì una banca dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni di lavoro. Nel corso del governo elettorale Fanfani, il ministro del Lavoro onorevole Gorrieri ha posto più volte il tema della disciplina legislativa del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Ma tale tema, sul quale erano stati presentati appositi disegni di legge non discussi, è stato rinviato con priorità all'ordine del giorno della X legislatura.

Mario Napoli

Bibliografia

- Sulla legislazione del lavoro nel periodo, v. in generale: P.G. Alleva, *Legislazione e contrattazione collettiva nel 1985-86*, «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 1986, p. 611; M.G. Garofalo, *La legislazione in materia di lavoro nel 1986-87*, ivi, 1987, p. 371.
- In materia di costo del lavoro, v. M. Roccella, *Commento alla legge 26 febbraio 1986, n. 38*, «Le nuove leggi civili commentate», 1986, p. 459.
- Sulle politiche del lavoro v., in generale, M. Napoli, *Organizzazione del mercato del lavoro liberalizzato e politiche del lavoro*, Introduzione a M. Napoli, *Politiche del lavoro, Occupazione, diritto: idee ed esperienze (1983-1986)*, Angeli, Milano 1988.
- Sulla legge De Vito per la nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno, v. M. Martucci, *La legge 44/86: uno strumento per lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno*, «Politiche del lavoro», n. 2, 1986, p. 117.
- Sul piano straordinario per l'occupazione giovanile, v. P.A. Varesi, *Nuovi incentivi per l'occupazione giovanile*, «Diritto e pratica del lavoro», 1986, p. 1175.
- Sulla legge n. 56, v. il commentario, a cura di T. Treu, F. Liso e M. Napoli, *Le nuove leggi civili commentate*, 1987, ove v. anche il commento alle disposizioni sul contratto a termine di M. Roccella e sull'apprendistato di G. Loy. Cfr. altresì M. Napoli, *L'organizzazione del mercato del lavoro nella legge 56/87*, «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 1987, ove ulteriori riferimenti bibliografici.
- Sulla legge di riforma del Cnel, v. P. Boni, *Il Nuovo Cnel*, «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», 1987, p. 83.

La politica industriale

1. Ridimensionamento dell'incentivazione alle imprese 2. Ridefinizione del ruolo delle partecipazioni statali 3. Introduzione di una legislazione anti-trust 4. Conclusioni.

1. La politica industriale italiana, nel corso del 1986 e della prima metà del 1987, ha confermato di attraversare una fase di incerta transizione dall'epoca dei grandi interventi legislativi a favore della ristrutturazione (legge 675/77) e dell'innovazione (legge 46/82) verso un nuovo assetto di interventi, i cui contorni appaiono tuttavia ancora indefiniti. In particolare, sul piano legislativo si è assistito a uno sforzo non irrilevante di identificazione di aree e strumenti, con attenzioni nuove o rinnovate all'innovazione delle piccole imprese, ai consorzi, al *venture capital*, alla nascita di attività imprenditoriali, ai servizi reali, ecc. (tavola 1), senza tuttavia che si giungesse a importanti realizzazioni.

Sicuramente appare ridimensionata la rilevanza delle incentivazioni dirette alle imprese. La constatazione delle difficoltà di gestione di interventi di trasferimento alle imprese sulla base di criteri discrezionali, o comunque fortemente mirati, ha fatto emergere la tendenza a definire le forme di finanziamento in termini quanto più possibili automatici. A questa tendenza aveva corrisposto, nell'esperienza recente, il meccanismo di incentivazione all'acquisto di macchinari innovativi stabilito dalla legge 696/83.

Tale incentivazione è stata riproposta, dopo molte incertezze, con decreto-legge 1° giugno 1987 n. 212: un «provvedimento-ponte» con il quale si sono voluti impiegare i circa 160 miliardi di lire di disponibilità esistenti sul Fondo speciale rotativo per l'innovazione tecnologica, residui degli

stanziamenti della legge 696/83. I termini della sovvenzione sono rimasti invariati (25% a fondo perduto e 32% nel Mezzogiorno), ma è stata ristretta la applicabilità agli acquisti di tecnologie produttive più qualificate, mentre si è opportunamente estesa la finanziabilità agli investimenti «immateriali» resi necessari dall'acquisizione dei nuovi macchinari, ossia ai relativi pacchetti di *software*.

Ai sensi del decreto, infatti, i benefici previsti dall'art. 1 della legge 19 dicembre 1983, n. 696, e successive modificazioni e integrazioni sono concessi a favore delle piccole e medie imprese industriali (individuate ai sensi della legge 12 agosto 1977, n. 675) e delle imprese artigiane, per gli ordini emessi entro il 30 novembre 1987, aventi per oggetto l'acquisizione di:

a. sistemi composti da una o più unità di lavoro gestite da calcolatore elettronico, che governa, a mezzo di opportuni programmi, la progressione logica delle fasi del ciclo tecnologico destinate a svolgere una o più delle seguenti funzioni legate al ciclo produttivo: lavorazione, montaggio, manipolazione, controllo, trasporto, magazzino;

b. sistemi di integrazione di una o più unità di lavoro composti da robot industriali o mezzi robotizzati, gestiti da calcolatore elettronico, che governa, a mezzo di opportuni programmi, la progressione logica delle fasi del ciclo tecnologico;

c. calcolatori elettronici per l'elaborazione di programmi e di dati destinati al disegno automatico, alla progettazione, alla produzione e alla documentazione tecnica, alla programmazione e gestione dei flussi produttivi, al controllo e al collaudo dei prodotti lavorati;

d. pacchetti di programmi per l'utilizzazione delle macchine, dei calcolatori e dei sistemi di cui alle precedenti lettere *a*, *b*, e *c*.

I precedenti interventi sono però concessi alle imprese artigiane anche per l'acquisizione delle macchine operatrici e delle apparecchiature individuate dal Cipi con deliberazione 22 dicembre 1983, ossia secondo la più ampia fattispecie definita in occasione del provvedimento originario.

2. Le grandi questioni della politica industriale si sono svolte tuttavia su piani diversi da quelli delle leggi di incentivazione. Il periodo in esame è stato in particolare caratterizzato da un importante processo di ridefinizione del ruolo delle

Tavola 1. Principali proposte di legge in favore della piccola e media impresa

A. Soggetti beneficiari					
p.d.l. Rognoni ¹	p.d.l. Grassucci (3851) ²	p.d.l. Sacconi ³	p.d.l. Altissimo ⁴	p.d.l. Spini ⁵	p.d.l. Rebecchini ⁶
P.m.i. (art. 2/675) impr. artigiane (min. 5 dip.) consorzi (ex l. 240/81) (art. 6)	P.m.i. (art. 2/675) imprese artigiane consorzi	P.m.i. ex art. 2/675) imprese artigiane (con esclusione di quelle ubi- cate nel Mezzogiorno)	P.m.i. (art. 2/675) industriali e di servizi imprese artigiane	società tra imprese, enti pubblici, università (Svi- pi) coordinate da una as- sociazione (Asvipi)	consorzi e società consor- tiali tra P.m.i. ai fini dello sviluppo anche tecnolo- gico, razionalizzazione della produzione com- mercializzazione e ge- stione; consorzi artigiani
p.d.l. Facchetti ⁷	p.d.l. Cerrina Feroni ⁸	p.d.l. Fiorino ⁹	p.d.l. Citristi ¹⁰	p.d.l. Grassucci (2477) ¹¹	
piccole e medie imprese di nuova o recente costituzione	piccole e medie imprese ad elevato contenuto innovativo nei settori appositamente in- dividuati dal Cipi	piccole e medie imprese di nuo- va o recente costituzione	piccole e medie imprese di nuo- va o recente costituzione, ope- ranti, amministrate da soci che detengano almeno un terzo del capitale sociale e con immobili- zzazioni tecniche, al netto de- gli ammortamenti e delle riva- luzioni monetarie, superiori ai 15 miliardi	imprese industriali, consorzi tra imprese industriali, enti pubbli- ci economici con attività pro- duttiva, centri di ricerca indu- striale, società di servizi avan- zati, associazioni di imprese convenzionate tra loro per pro- getti comuni di ricerca	
B. Obiettivi					
p.d.l. Rognoni ¹	p.d.l. Grassucci (3851) ²	p.d.l. Sacconi ³	p.d.l. Altissimo ⁴	p.d.l. Spini ⁵	p.d.l. Rebecchini ⁶
nuove imprese; automa- zione; innovazione di processo e di prodotto mediante programmi di ricerca applicata; prein- dustrializzazione; servizi e brevetti presso labora- tori ex legge 46; sostegno alle esportazioni	nuove imprese non de- centrate o riattivate; ac- quisizione di beni avan- zati e servizi informati- ci; innovazione di proces- so e prodotto; gestiona- le, organizzativo e com- merciale	ricerca applicata; acqui- sizione brevetti; program- mi, progetti, preindu- strializzazione modifica e nuove linee di produzio- ne, nuove attrezzature; innovazione organizzati- va commerciale e mana- geriale; consulenza tecni- ca, finanziaria, ammini- strativa	diffusione di sistemi di produzione e di proget- tazione mediante auto- mazione e informatizza- zione	promozione e diffusione dell'innovazione; innova- zione di processo e di prodotto; commercializ- zazione interna ed este- ra; utilizzazione raziona- le energia; sistemi gestio- nali ed informatizzazio- ne; sviluppo delle Rmi, cooperative e imprese at- tigiane	associazionismo consortile ai fini del: l'acquisto di beni stru- mentali, materie prime e semilavorati; la creazione di una rete distributiva comune sul lato degli ac- quisti e della commercia- lizzazione; la program- mazione della ricerca scientifica e tecnologica; altre attività
p.d.l. Facchetti (Venture-capital) ⁷	p.d.l. Cerrina Feroni (Venture-capital) ⁸	p.d.l. Fiorino (Venture-capital) ⁹	p.d.l. Citristi (Venture-capital) ¹⁰	p.d.l. Grassucci (2477) ¹¹	
Ricerca e sviluppo nelle P.m.i. in tutti i settori ad esclusione del settore immo- biliare	nascita e sviluppo delle P.m.i.	favorire le P.m.i. di nuova o re- cente costituzione nella ricerca tecnologica e nella realizzazio- ne di tecnologie innovative	innovazione di prodotto, di processi delle piccole e medie imprese	progresso e sviluppo del siste- ma produttivo per adeguarlo ai mutamenti internazionali	

(segue: tavola 1)

C. Strumenti					
p.d.l. Rognoni ¹	p.d.l. Grassucci (3851) ²	p.d.l. Sacconi ³	p.d.l. Altissimo ⁴	p.d.l. T.U. (82 Spini ecc.) ⁵	p.d.l. Rebecchini ⁶
fondo fuori bilancio della durata di 5 anni presso Mica	fondo Mica ripartito tra le Regioni e diviso in 2 sezioni per l'innovazione e le nuove imprese	fondi rotativi presso gli istituti di credito a medio termine	fondo innovazione tecnologica ex legge 46/82	fondo (Fopit) presso Mica di finanziamento delle attività Svipi mediane contratti, previo parere Regioni interessate	fondo speciale
p.d.l. Facchetti ⁷	p.d.l. Cerrina Feroni ⁸	p.d.l. Fiorino ⁹	p.d.l. Citaristi ¹⁰	p.d.l. Grassucci (2477) ¹¹	
società finanziarie per l'innovazione con partecipazioni al capitale di rischio	società per azioni costituita dall'Imi e dal medio credito centrale per la partecipazione al capitale di rischio	società finanziarie per l'innovazione con partecipazione poranea al capitale di rischio	società finanziarie per l'innovazione con partecipazione temporanea di minoranza al capitale	fondo per la ricerca, innovazione e sviluppo delle produzioni avanzate nell'industria (Frisi) che sostituisce ed unifica il Fondo per l'innovazione tecnologica ed il Fondo per la ricerca applicata attualmente vigenti. Il Fondo è articolato in tre sezioni	

¹ C. n. 3525 (Rognoni ed altri) «Agevolazioni alla piccole e medie imprese».

² C. n. 3851 (Grassucci ed altri) «Interventi per sostenere l'innovazione nelle piccole e medie imprese e nell'artigianato e per favorire l'espansione della base produttiva».

³ C. n. 3747 (Sacconi ed altri) «Norme per il sostegno di programmi di innovazione e riorganizzazione delle piccole e medie imprese e modifiche alla legge 17/2/1982, n. 46».

⁴ C. n. 3729 (Altissimo) «Incentivi per favorire l'automazione dei processi produttivi nelle piccole e medie imprese industriali, di servizi e nelle imprese artigiane».

⁵ T.U. delle pp.d.l.: 82 (Spini ed altri) «Istituzione dell'agenzia per la promozione dell'innovazione a favore delle piccole e medie imprese e dell'artigianato» — 1568 (Grassucci ed altri) «Istituzione dell'agenzia per la promozione ed il trasferimento dell'innovazione alle piccole e medie imprese e all'artigianato» — 2202 (Tedeschi ed altri) «Interventi per favorire l'introduzione ed incentivare l'impiego dell'innovazione tecnologica presso le piccole e medie imprese e le imprese artigiane» — 2635 (Pellicani ed altri) «Disposizioni per la promozione dell'innovazione a favore delle piccole e medie imprese e delle imprese artigiane».

⁶ C. n. 2774 (Rebecchini ed altri) «Interventi di sostegno per i consorzi tra piccole e medie imprese industriali, commerciali ed artigiane».

⁷ C. n. 1248 (Facchetti e Sacconi) «Disciplina ed agevolazioni per le società finanziarie per l'innovazione».

⁸ C. n. 1821 (Cerrina Feroni ed altri) «Misure per favorire la formazione e lo sviluppo di imprese innovative e disciplina delle società finanziarie per l'innovazione».

⁹ C. n. 3387 (Fiorino ed altri) «Agevolazioni a favore delle società finanziarie per l'innovazione».

¹⁰ C. n. 3612 (Citaristi ed altri) «Agevolazioni per favorire il processo dimensionale e qualitativo delle piccole e medie imprese».

¹¹ C. n. 2477 (Grassucci ed altri) «Misure per promuovere la ricerca, l'innovazione e lo sviluppo delle produzioni avanzate nell'industria».

Fonte: Camera dei Deputati, servizio studi (febbraio 1987).

partecipazioni statali a fronte di un miglioramento della loro situazione gestionale. Le note vicende della mancata vendita della finanziaria alimentare Sme e soprattutto della cessione di Alfa Romeo a Fiat contro l'offerta concorrente di Ford hanno posto in luce la fragilità delle scelte politiche fondamentali che dovrebbero sorreggere l'impegno pubblico nei settori strategici. A fronte di una convinzione oramai maturata della necessità di concentrare l'intervento pubblico in funzione propulsiva dell'ammodernamento della struttura produttiva del paese (e ciò contro la tendenza del passato a svolgere un ruolo passivo di ammortizzatore delle crisi), si è infatti dimostrato come a livello di governo e di classe politica non fossero stati razionalizzati i fissati criteri sostanziali e procedurali delle eventuali «dimissioni». In particolare, ci si è potuti rendere conto come all'autorità di governo mancasse una visione articolata dell'evoluzione dei settori produttivi (e una qualche nostalgia è sorta per i «piani di settore» ex lege 675/77) e come scelte fondamentali (concorrenza o concentrazione; industria nazionale o investimenti esteri; strategicità o non del settore, ecc.) finissero per essere affrontate con un dibattito confuso, intriso di argomentazioni fortemente influenzate dalla congiuntura dei rapporti tra partiti politici e tra questi e i grandi gruppi industriali e finanziari privati.

3. Altro tema emerso nel periodo in esame è stato quello dell'introduzione di una legislazione *anti-trust*. Come è noto, nel nostro paese non sono mai state seguite le esperienze degli Stati Uniti e di altri paesi europei volte a imporre un controllo alla concentrazione industriale e alle attività collusive. Nel periodo della sua permanenza al ministero dell'Industria, il liberale Valerio Zanone ha voluto caratterizzare la propria azione soprattutto nel senso di una «liberalizzazione» dell'economia, da realizzare in quattro direzioni:
1. deregolamentazione delle attività produttive attraverso la semplificazione di procedure e vincoli;
 2. completamento dell'azione di decontrollo dei prezzi, limitando tale controllo alle tariffe dei «monopoli legali o naturali»;
 3. modificazione di quegli istituti che compromettono l'efficienza del sistema produttivo;
 4. creazione di un ambiente che faciliti la competitività.

In questo ambito Zanone ha più volte ribadito l'intenzione di promuovere norme *anti-trust* che prevenissero collusioni o azioni che rendano difficile la concorrenza attuale o potenziale. Si è così giunti alla costituzione di una commissione di studio presso il ministero dell'Industria, presieduta dal professor Romani dell'Università di Roma, che ha terminato i suoi lavori nel maggio 1987.

Nel documento la commissione propone di emanare in Italia una legge per la tutela della libera concorrenza che si ispiri alle norme della Comunità economica europea (artt. 85-94). Poiché la legislazione europea già copre le pratiche anticoncorrenziali che attuano il gioco della concorrenza all'interno del mercato comune, tale legge dovrebbe avere come oggetto solo quei comportamenti che hanno rilevanza in un ambito prevalentemente nazionale o locale.

In linea di principio, in conformità agli artt. 85 e 86 del Trattato di Roma dovrebbero essere vietati:

- a. «gli accordi che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza nel mercato italiano»;
- b. «lo sfruttamento abusivo da parte di una o più imprese di una posizione dominante sul mercato italiano o su una parte di esso».

Tali pratiche non dovrebbero però essere considerate anticoncorrenziali «se i loro autori possono provare che danno luogo a progresso economico e che i benefici di tale progresso sono distribuiti equamente ai consumatori o ad altri utilizzatori e che esse non creano artificiosamente barriere all'entrata».

Inoltre, prosegue il documento, «la pubblica amministrazione, dovrà tenere conto del principio sulla concorrenza, nell'adottare, in virtù di leggi, provvedimenti, cosicché non conseguano da questi ingiustificate barriere all'entrata delle imprese sul mercato, non venga falsato il libero gioco della concorrenza all'interno del mercato, o limitato il libero esercizio dell'iniziativa economica, introducendo disparità di trattamento tra l'iniziativa privata e l'iniziativa pubblica».

Il documento propone di istituire presso il ministero dell'Industria una «Commissione permanente per la tutela della libertà di concorrenza». Alla Commissione potrebbe ricorrere chiunque vi abbia interesse, per far constatare l'infrazione ai divieti sopra indicati. A seguito del ricorso, la Commissione potrebbe aprire un'istruttoria con

contraddittorio, esercitare poteri ispettivi, richiedere informazioni e documenti, espletare perizie, analisi economiche e statistiche e consultare esperti. La Commissione nazionale potrebbe poi emettere decisioni sia nei confronti delle imprese (consistenti in diffide a eliminare l'infrazione entro un termine, ovvero in sanzioni pecuniarie), sia nei confronti delle pubbliche amministrazioni. Inoltre, quando la Commissione constatasse che le barriere all'entrata ovvero i comportamenti vietati derivano da norme di legge, ne riferirebbe alla presidenza del Consiglio dei ministri, suggerendo le iniziative e i provvedimenti necessari per eliminarle.

Si ipotizza, infine, che la Commissione sia composta da cinque persone per la durata di almeno sette anni con autonomia regolamentare, finanziaria e contabile.

4. In conclusione, la politica industriale italiana ha continuato nel periodo in esame a vivere una fase di «pausa», mostrando chiaramente l'assenza di un impianto strategicamente coerente di strumenti e obiettivi. Il prolungarsi di questa fase viene tuttavia percepito in maniera crescente come un fattore fortemente negativo. La richiesta di una politica industriale come articolato e determinato sostegno pubblico alla competitività internazionale della struttura produttiva è stata rivolta con crescente frequenza al governo da autorevoli rappresentanti del mondo imprenditoriale. Se negli anni recenti il clima politico è apparso dominato da una «voglia di *deregulation*» e da uno scettico rifiuto di grandi scelte collettive in materia di industria, ora sembra emersa una più diffusa convinzione della non surrogabilità di una strategia pubblica nelle infrastrutture avanzate, nei settori in crescita potenziale e nelle aree meno sviluppate e che «la via per riprendere la strada della crescita non è quella del *laissez-faire*, scaricando costi sulla produzione e aspettando che questa risolva da sola i suoi problemi» (I. Cipolletta, *Una via obbligata per la competitività*, «Il Sole 24 Ore», 21 maggio 1987).

Nicola Bellini

Politica fiscale e distribuzione del reddito

1. Introduzione 2. La politica tributaria nel 1986
3. La legislazione tributaria 4. il trattamento fiscale del reddito da lavoro dipendente.

1. In linea con la politica economica degli anni più recenti, la manovra di bilancio 1986 è stata finalizzata a un processo di risanamento della finanza pubblica. Si è considerato funzionale a ciò l'obiettivo di mantenere nell'anno il fabbisogno di cassa del settore statale a 110 mila miliardi di lire. Riferito al Pil, tale ammontare rappresenta un'incidenza inferiore al 14%; minore, quindi, di quella verificatasi nell'anno precedente. L'obiettivo è stato ottenuto sia tramite provvedimenti congiunturali che per una serie di fattori positivi non provocati dalla politica di bilancio.

Tra i provvedimenti presi si ricordano le modifiche apportate al meccanismo della scala mobile, il rinvio all'anno successivo del pagamento degli arretrati derivanti dai contratti di lavoro del pubblico impiego, l'inasprimento dei ticket su alcune prestazioni del servizio sanitario, gli aumenti contributivi per determinate categorie di lavoratori, nonché la maggiorazione delle tariffe dei servizi pubblici.

Tra i fattori esogeni è opportuno ricordare il rallentamento dell'inflazione, strettamente legato al calo del prezzo del greggio, la positiva congiuntura internazionale, l'espansione dell'economia interna, la connessa riduzione di alcune spese sociali (quali, ad esempio, le prestazioni della Cassa integrazione guadagni).

2. Per quanto riguarda più specificatamente il versante delle entrate tributarie, può rilevarsi che

il loro incremento rispetto all'anno precedente (+ 10,8%) è il risultato sia della già richiamata espansione economica interna, sia di alcune manovre predisposte e avviate sin dalla fine del 1985. In particolare, tra i provvedimenti che hanno provocato un incremento di gettito è da ricordare la fiscalizzazione degli aumenti (o diminuzioni) del prezzo della benzina, richiamata nel successivo paragrafo relativo alla legislazione tributaria. Si può presumere che la norma introdotta abbia permesso un maggiore introito, aggirantesi, nell'anno, attorno ai 5 mila miliardi. In termini percentuali, l'imposta di fabbricazione ha registrato un incremento, rispetto all'anno precedente, del 29,2%. Al fine di assicurare, peraltro, un incremento di gettito sono stati predisposti anche gli aggiornamenti dei redditi catastali.

Ma è opportuno rilevare che nel 1986 hanno avuto attuazione anche norme tributarie che hanno provocato perdita di gettito per le casse dell'erario. In particolare, si è valutato in 5.400 miliardi circa la riduzione di entrate dovuta alla modifica delle aliquote e delle detrazioni Irpef. Questo ammontare si riferisce a dati di cassa 1986 e comprende, quindi, solo i minori incassi collegati alle ritenute alla fonte e all'acconto di novembre. Una parte della flessione del gettito, sempre di competenza 1986, si scarica nell'87 al momento dell'autotassazione e può essere valutato attorno al 18% della perdita complessiva di entrate. La revisione dell'Irpef attuata nell'86 si colloca in un disegno di politica tributaria, in tema appunto di imposta sul reddito, messo a punto a decorrere dal 1983 (anno di introduzione della penultima curva Irpef), che ha teso a sostituire — ai fini della determinazione della pressione fiscale — gli automatismi del gettito con interventi discrezionali.

Va infatti ricordato che, per un lungo periodo, in particolare nell'arco di tempo dal 1978 al 1982, alla crescita dei redditi nominali (in massima parte alimentata dall'elevata e duratura dinamica inflazionistica registrata in quegli anni) aveva corrisposto, data la struttura progressiva dell'Irpef, un'elasticità dell'imposta doppia, provocando in misura cospicua il fenomeno del drenaggio fiscale. Ne erano derivate una crescente protesta e pressanti richieste di interventi correttivi soprattutto da parte dei percettori di reddito di lavoro dipendente, di quei contribuenti, cioè, sottoposti a ritenuta alla fonte sulla totalità della busta

paga. L'esigenza, comunque, di provvedimenti discrezionali è stata alimentata, nel periodo più recente, da categorie sempre più vaste di operatori economici in un clima culturale e politico che ha, via via, contrapposto agli obiettivi «egualitaristici» della progressività delle aliquote gli effetti inflazionistici e disincentivanti del lavoro ad essa connessi. Ne deriva che la curva Irpef del 1986 non ha teso solo a restituire il drenaggio fiscale maturato nel biennio 1984-85, quanto a ridisegnare una curva di aliquote che abbassi la pressione fiscale tenendo conto del generale innalzamento dei redditi medi percepiti nel paese dalle differenti classi economiche.

Rinviando al terzo paragrafo per un esame più specifico della legge 121, che ha introdotto la nuova normativa Irpef, si ricorda che l'impegno del legislatore di continuare a ridefinire — in modo discrezionale — una struttura dell'imposta personale sul reddito considerata più adeguata alle esigenze dell'economia e alla sempre più accentuata sensibilità dei contribuenti sul problema, fu ribadito sia in occasione della presentazione dei due decreti legge i cui contenuti sono affluiti nella legge 121, sia nel gennaio del 1987, attraverso la presentazione da parte del ministro delle Finanze di un disegno di legge teso, tra l'altro, a modificare ancora una volta le aliquote, detrazioni e deduzioni Irpef, con decorrenza dal 1° gennaio 1988. Lo scopo, esplicitamente sottolineato nella relazione al disegno di legge, era non solo quello di tener conto, nella progressività dell'imposizione, della perdita di valore della moneta successiva al 1986, ma di continuare ad attenuare la complessiva linea di progressività dell'imposta. La perdita di gettito relativa agli imponibili 1988 era stimata in circa 4.750 miliardi, di cui circa 4.000 riferiti agli effetti sul bilancio dello Stato 1988. Lo scioglimento delle camere ha interrotto l'iter parlamentare del disegno di legge, non ancora ripresentato, al momento in cui si scrive la presente nota, dalla nuova compagine governativa.

Due importanti provvedimenti, sempre riferiti alle imposte dirette, sono stati oggetto di riflessione e dibattito nel corso del 1986 e nei primi mesi del 1987. Il primo a cui s'intende far riferimento è la legge 487 che, con decorrenza dal 1988, pone dei vincoli al riporto delle perdite in caso di fusioni di società. La norma, che intende correggere in termini restrittivi per il contribuente quanto previsto dal d.p.r. 598/73, non riguarda

direttamente i soggetti Irpef ma ha stretta attinenza con il complessivo gettito tributario, dati gli elevati abbattimenti di imponibile e la connessa elusione fiscale che permette. Diretta attinenza, invece, all'imposta sul reddito delle persone fisiche hanno i risultati tributari derivanti dal decreto legge n. 853 del 19 dicembre 1984 (il cosiddetto «Visentini ter»). Si ricorderà che, con tale provvedimento (previsto come disciplina triennale transitoria per il periodo 1985-87), furono definiti nuovi criteri impositivi per i soggetti Irpef a contabilità semplificata. Vennero introdotte forme forfettarie per la determinazione dell'Iva, basate su molteplici coefficienti prestabiliti dal ministero delle Finanze sulla base dell'appartenenza dei contribuenti alle differenti categorie produttive; e a tale articolazione fu agganciata la determinazione dell'imponibile Irpef. La nuova norma aveva lo scopo di rastrellare, in via provvisoria, maggior gettito da operatori economici considerati «fiscalmente» pericolosi.

Rinviando, per una rigorosa analisi del provvedimento, alle schede contenute nei *Rapporti* del Cesos degli anni precedenti, si sottolinea che l'attenzione alla sua efficacia, in termini appunto di maggior gettito affluito all'erario, poteva essere sollecitata solo nel corso dell'86, dati i tempi tecnici necessari a farne emergere i risultati contabili. Tale attenzione è stata ulteriormente amplificata nel corso dell'87, considerando, da un lato, essere questo l'ultimo anno di validità della norma transitoria, la cui proroga porrebbe problemi connessi all'introduzione del Testo unico sulle imposte dirette e, dall'altro, avendo la stasi legislativa connessa allo scioglimento delle Camere impedito un chiarimento sulle reali intenzioni del legislatore per un eventuale rinvio nell'introduzione di una nuova normativa.

I risultati relativi al «Visentini ter» sono peraltro estremamente parziali. Sembra che lo stesso ministero delle Finanze, a parte scelte politiche di maggiore o minore segretezza, non disponga tuttora di un'elaborazione delle dichiarazioni Iva e Irpef basate sul regime transitorio. Parziali informazioni sottolineano che, nonostante alcune categorie economiche (circa il 30% dei contribuenti, interessato al «Visentini ter») abbiano denunciato nel 1985 una contrazione del regime di affari, il regime «forzoso» di calcolo dell'imposta abbia permesso, nel complesso, un recupero di due-mila miliardi di Iva.

La lettura del gettito Irpef è ancora meno agevo-

le dovendo in sostanza basarsi, allo stato attuale, sui dati di autotassazione e acconti di imposta. Questi dati che comprendono, peraltro, anche il gettito derivante dai redditi catastali, registrano, per gli imponibili 1985, un incremento di versamento pari al 7,7% rispetto all'anno precedente.

3. Si richiamano qui in estrema sintesi, le principali norme che, nel corso del 1986 e nei primi mesi del 1987, sono state introdotte nel campo tributario.

Legge n. 41 del 28 febbraio 1986 (legge finanziaria 1986): stabilisce l'aliquota dell'Illor nella misura unica del 16,2%. Il relativo gettito rimane acquisito al bilancio dello Stato. L'aumento dell'aliquota (precedentemente fissata al 15%) compensa l'abolizione dell'addizionale straordinaria dell'8% sull'Illor. Di esso va tenuto conto nel calcolo dell'acconto, che è pari al 92%, così come per l'Irpef e per l'Irpeg; aumenta la ritenuta (imposta sostitutiva) sugli interessi e premi di obbligazioni e titoli similari emessi anteriormente al 1° gennaio 1984 in relazione alla loro specie dal 10 al 10,8% e dal 20 al 21,6%; aumenta al 32,4% la ritenuta sugli utili spettanti a persone non residenti in Italia e società che non hanno nel territorio dello Stato la sede legale; definisce per le tasse scolastiche e universitarie nuovi e più elevati importi riportati nella tabella «E» della legge finanziaria stessa; conferma la tassa erariale sul possesso autoveicoli al livello stabilito per il 1985, ma ne prevede il versamento in un'unica soluzione; proroga al 31 dicembre 1986 (dalla precedente scadenza del 31 dicembre 1985, prevista dalla legge n. 118 del 5 aprile 1985), il termine per usufruire delle agevolazioni fiscali nella compravendita di abitazioni non di lusso. Le agevolazioni riguardano l'aliquota dell'Iva e quella del registro (2%), nonché l'Invim (ridotta del 50%).

Legge n. 73 del 25 marzo 1986: è data delega al governo per l'emanazione di provvedimenti di aumento o riduzione dell'imposta di fabbricazione sui prodotti petroliferi, sulla base delle oscillazioni dei prezzi medi europei di tali prodotti. Si è cioè delegato il governo a provvedere all'adeguamento dell'imposta di fabbricazione sui prodotti petroliferi, al fine di mantenere invariato il prezzo al consumo della benzina e del gasolio da trazione e da riscaldamento. I prodotti petroliferi per uso industriale non sono stati sot-

toposti ad alcuna maggiore imposizione (potendo in tal modo usufruire interamente del ribasso del prezzo del greggio). In base alla delega data al governo, sono stati emanati nell'86 e nel corso dell'87 una serie di decreti delegati.

Decreto legge n. 142 del 16 aprile 1987: stabilisce, per il 1986, un aumento del 25% dei coefficienti di rivalutazione dei redditi dominicali e agrari dei terreni. Siffatto aumento era previsto dai decreti legge n. 881 del 22 dicembre 1986 e n. 23 del 13 febbraio 1987, non convertiti in legge. È da tener presente che il decreto 142/87 prevedeva un'altra serie di norme (revisione delle aliquote Iva sugli spettacoli, proroga delle gestioni esattoriali, ecc.) — anche queste misure già proposte con decreti precedenti — decadute per la non conversione del decreto legge e riproposte con ulteriori decreti di cui l'ultimo (d.l. 326) con scadenza 3 ottobre 1987.

Legge n. 109 del 17 aprile 1986, di conversione del decreto legge n. 58 del 5 marzo 1986: dispone la modifica dell'imposta di fabbricazione sui prodotti petroliferi.

Legge n. 121 del 18 aprile 1986, di conversione del decreto legge n. 57 del 5 marzo (il d.l. 57 riproponeva il d.l. 1 del 4 gennaio, a sua volta decaduto): dispone la «revisione delle aliquote e delle detrazioni ai fini dell'applicazione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche». La nuova normativa prevede una riduzione nel numero delle aliquote e delle detrazioni di imposta, semplificando il sistema precedente. Per il bimestre gennaio-febbraio 1986, in attesa della definizione del nuovo regime, sono previste, per i redditi di lavoro dipendente, quale anticipo degli sgravi tributari, detrazioni forfettarie di lire 40 mila per ognuno dei due mesi.

D.p.r. n. 131 del 26 aprile 1986: promulga il Testo unico relativo all'imposta di registro che, nel riordino della materia, introduce criteri espliciti di riferimento nelle valutazioni relative ai trasferimenti di immobili.

Decreto ministeriale dell'11 giugno 1986: dispone, per il 1986, un aumento del 10% circa dei coefficienti di rivalutazione dei redditi iscritti nel catasto dei fabbricati.

Legge n. 487 dell'8 agosto 1986, di conversione del decreto legge n. 277 del 18 giugno 1986: limita il riporto delle perdite in caso di fusioni di società, ancorandole al patrimonio netto delle società, con decorrenza dal 1988.

Legge n. 488 del 9 agosto 1986, di conversione

del decreto legge n. 318 del 1° luglio 1986: dispone provvedimenti urgenti per la finanza locale. Parzialmente, a sua volta, il d.l. 318 riproponeva le misure del d.l. n. 133 del 30 aprile 1986, che recuperava il d.l. n. 47 del 28 febbraio 1986, che riproponeva a sua volta il d.l. 789 del 30 dicembre 1985. Il passaggio da un decreto all'altro, sino alla legge 488/86, conferma, in riferimento ai tributi locali, alcune norme: l'Invim applicata all'aliquota massima; l'incremento del 25% per le tasse di occupazione delle aree pubbliche, pubblicità e pubbliche affissioni, nonché del 10% per le concessioni comunali; addizionali sul consumo dell'energia elettrica; elevazione al 32% della percentuale di copertura dei costi dei servizi a domanda individuale posta a carico dell'utente. Peraltro decadono le norme relative all'istituzione della Tasco a decorrere dal 1986 (tassa per i servizi comunali commisurata alla superficie degli immobili e con aliquote alternative, discrezionalmente stabilite dai comuni sulla base di una serie di pesi). La decadenza delle norme è bilanciata nella legge 488/86 dall'aumento facoltativo, sino al 30%, della tassa sulla raccolta dei rifiuti solidi urbani. Per il 1987, si è sinora riproposta l'esperienza del 1986. Due decreti legge (il n. 922 del 30 dicembre 1986 e il n. 55 del 2 marzo 1987) forniscono una serie di disposizioni, tra cui: la conferma dell'aliquota Invim nella misura massima; l'aumento dal 32 al 40% della percentuale di copertura dei costi dei servizi a domanda individuale; la conferma del 10% di aumento per le tasse sulle concessioni comunali; un leggero aumento per le addizionali sul consumo dell'energia elettrica.

Decreto ministeriale del 6 novembre 1986: elenca i criteri per la selezione dei contribuenti da sottoporre a controllo fiscale per il 1987 in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

Legge n. 759 del 17 novembre 1986, di conversione del decreto legge n. 556 del 19 settembre 1986: modifica il regime di esenzione dell'imposta per gli interessi e proventi derivanti dalle obbligazioni pubbliche. Più specificatamente, prevede per gli interessi sui titoli di Stato, emessi successivamente al 20 settembre 1986 ed entro il 30 settembre, una ritenuta del 6,25% e per gli interessi sui titoli emessi successivamente al 30 settembre 1987 una ritenuta del 12,5%. Tali ritenute sono considerate a titolo di imposta per le persone fisiche e a titolo di acconto per le imprese soggette all'Irpeg, per le quali i titoli

di nuova emissione entrano a comporre il reddito imponibile. Le cedole indicizzate ai tassi di rendimento dei titoli sottoposti a ritenuta e derivanti dai titoli emessi anteriormente al 20 settembre 1986 sono determinate al netto della ritenuta.

Legge n. 880 del 17 dicembre 1986: modifica le aliquote dell'imposta sulle successioni e donazioni elevando i limiti di valore imponibile per usufruire di esenzioni e riduzioni delle imposte. *D.p.r. n. 917 del 22 dicembre 1986:* promulga il nuovo «Testo unico delle imposte sui redditi», la cui data di entrata in vigore è fissata al 1° gennaio 1988, con effetto dai periodi di imposta che hanno inizio dopo il 31 dicembre 1987. Il Testo unico prende in considerazione, ai fini Irpef, Irpeg e Ilor, i redditi fondiari, di capitali, di lavoro dipendente, di lavoro autonomo, di impresa e «diversi»; e si presenta come un corpus legislativo di base per l'interpretazione e l'applicazione delle norme vigenti in materia di imposte sui redditi.

4. La revisione dell'Irpef per i redditi 1986 è stata introdotta con la già richiamata legge n. 121 del 18 aprile 1986. La struttura dell'imposta conferma il numero delle aliquote della norma precedente (nove), ma ne modifica i valori e i relativi scaglioni, così come può desumersi dall'allegato prospetto.

Vi è un'esemplificazione notevole per le detrazioni di imposte. In primo luogo, per averne limitato il numero. Sono state infatti abolite la «quota esente» e gli «oneri deducibili», nonché l'articolazione di detrazioni decrescenti al crescere dell'imponibile previste dalla normativa 1983. La detrazione per produzione del reddito, che riguarda il lavoro dipendente e assimilati, è stata elevata da 296 mila a 492 mila lire annue. Sono previste solo un'ulteriore detrazione pari a 156 mila lire annue, che cautela gli imponibili di lavoro dipendente e assimilati sino agli 11 milioni, e un'altra di 150 mila lire annue per i redditi di lavoro autonomo non superiori ai 6 milioni. Le detrazioni di imposta rimangono quindi differenti a seconda della categoria economica del contribuente (così come già previsto dalla riforma tributaria del 1974 e confermato dalla norma 1983), risultando più elevate quelle relative ai redditi di lavoro dipendente e pensioni. Alla differenza delle detrazioni di imposta relative al

reddito guadagnato corrispondono, ovviamente, uguali detrazioni di imposta per i carichi di famiglia. Per il coniuge, in particolare, la detrazione passa dalle precedenti 282 mila a 360 mila lire, sempre su base annua. Per alcuni redditi (quelli derivanti dai fabbricati) non è prevista alcuna detrazione di imposta. La combinazione di aliquote e detrazioni previste dalla nuova normativa innalza il minimo imponibile, per il lavoratore dipendente senza familiari a carico, a 5 milioni 570 mila lire annue, rispetto ai 5 milioni 100 mila lire del 1985. Questo tetto aumenta di circa un milione per il lavoratore dipendente con coniuge e due figli a carico.

I risultati della nuova legislazione sono desumibili dalla tavola 1. Questa evidenza come la norma introduttiva nell'86 permetta, rispetto al regime precedente, sgravi di una certa entità per i redditi molto bassi e per quelli superiori ai 50 milioni. Di minore entità risultano, in termini percentuali, gli sgravi concessi agli imponibili tra i 10 e i 50 milioni, a quelli cioè che assicurano l'80% del gettito tributario.

In termini relativi la legge 121/86 prevede, inoltre, sgravi maggiori per i contribuenti con familiari a carico. Dato che questo obiettivo è perseguito attraverso le detrazioni di imposta, gli effetti sono più sensibili sui redditi bassi. È opportuno però ricordare che il ricorso alle detrazioni in cifra fissa di un consistente ammontare comporta, per il nuovo regime, il persistere di una notevole elasticità dell'imposta e, quindi, il mantenimento di un certo grado di progressività proprio per quei livelli di imponibile sui quali le detrazioni esercitano più peso. Ciò è compensato, in parte, dalla minore pressione fiscale prevista comunque dalla nuova norma. Tale fenomeno, inoltre, non concerne il 1986, anno di introduzione della nuova curva.

I dati di gettito, riportati nella tavola 2, evidenziano infatti per l'anno passato una variazione del 4,6% rispetto al 1985. Escludendo le ritenute sul personale statale, che risentono di ritardi e/o recuperi di contabilizzazione, la dinamica del gettito sui lavoratori privati è risultata pari, nel 1986 rispetto al 1985, al 2,2%. Una crescita, cioè, inferiore a quella delle retribuzioni. Per contro, i dati relativi ai primi cinque mesi del 1987 denunciano un ben più marcato incremento: 13,8%. Scorporando ancora una volta tra settore statale e settore privato, la dinamica di quest'ultimo — più attendibile per quanto dianzi ricor-

Raffronto tra le aliquote della legislazione 1985 e della legislazione 1986 (A = scaglioni in migliaia di lire, B = aliquote in %)

1985		1986	
A	B	A	B
Sino a 11.000	18	sino a 6.000	12
11.000 — 24.000	27	6.000 — 11.000	22
24.000 — 30.000	35	11.000 — 28.000	27
30.000 — 38.000	37	28.000 — 50.000	34
38.000 — 60.000	41	50.000 — 100.000	41
60.000 — 100.000	47	100.000 — 150.000	48
120.000 — 250.000	56	150.000 — 300.000	53
250.000 — 500.000	62	300.000 — 600.000	58
Oltre 500.000	65	oltre 600.000	62

Tavola 1. Prelievo Irpef: raffronto tra la legislazione 1985 e la legislazione 1986 (valori percentuali)

Imponibile (migliaia di lire)	Senza carichi familiari		Con coniuge e 2 figli	
	1985	1986	1985	1986
<i>Lavoratori dipendenti</i>				
6.000	4,80	1,20	0,00	0,00
10.000	10,08	9,52	6,42	4,00
20.000	20,30	18,79	18,47	16,03
30.000	24,13	21,99	22,91	20,15
40.000	27,55	25,00	26,64	23,62
50.000	30,24	26,80	29,50	25,69
70.000	34,17	30,85	33,65	30,07
90.000	37,01	33,11	36,62	32,50
120.000	39,52	36,25	39,21	35,79
<i>Lavoratore autonomo</i>				
6.000	12,48	9,50	6,38	0,30
10.000	15,86	16,00	12,20	10,48
20.000	21,87	21,25	20,04	18,49
30.000	25,18	23,63	21,79	23,95
40.000	28,34	26,23	27,42	24,85
50.000	30,87	27,78	30,14	26,68
70.000	34,62	31,56	34,10	30,77
90.000	37,38	33,66	36,96	33,04
120.000	39,78	36,66	39,47	36,20

Fonte: nostra elaborazione.

Tavola 2 Gettito Irpef (valori in miliardi di lire)

	1985	1986	Variaz. %
Totale Irpef			
di cui:	64.372	69.880	8,6
ritenute dipendenti statali	10.284	11.644	13,2
ritenute dipendenti privati	35.585	36.353	2,2
	1986*	1987*	Variaz. %
Totale Irpef			
di cui:	23.730,0	27.471,8	15,8
ritenute dipendenti statali	4.648,1	4.935,1	6,2
ritenute dipendenti privati	15.961,3	18.530,4	16,1

* Periodo gennaio-maggio.

Fonte: ministero delle Finanze (dati provvisori).

Tavola 3. Entrate tributarie erariali nel 1986 (valori in miliardi di lire)

	Valori assoluti (miliardi)	Composizione (%)	1986/85 %
Imposte sul patrimonio e sul reddito	115.474,8	57,1	+ 13,0
Irpef	69.879,6	34,5	+ 8,6
di cui su reddito lavoro dipendente	47.997,0	23,7	+ 4,6
Irpeg	12.660,5	6,3	+ 27,3
Ilor	14.333,1	7,1	+ 27,9
Imposta sostitutiva	16.428,9	8,1	+ 14,0
Altre	2.172,7	1,1	— 4,06
Tasse e imposte sugli affari	55.801,3	27,6	+ 3,5
Iva	39.977,4	19,8	+ 2,3
Altre	15.823,9	7,8	+ 6,8
Imposte sulla produzione consumi e dogane	19.793,4	9,8	+ 25,4
Imposte di fabbricazione	17.580,0	8,7	+ 29,2
Altre	2.213,4	1,1	+ 1,6
Monopoli	5.132,9	2,5	+ 6,6
Lotti e lotterie	980,2	0,5	— 19,4
Totale	197.182,6	97,5	+ 10,8
Iva devoluta alla Cee	5.142,0	2,5	+ 62,5
Totale	202.324,6	100,0	+ 11,7

Fonte: ministero Finanze (dati provvisori).

dato — è stata pari, nel periodo gennaio-maggio, al 16,1%. Questo notevole aumento è solo in parte spiegabile con la crescita delle retribuzioni e la tenuta dell'economia. Esso sottolinea anche la ripresa del drenaggio fiscale, alimentata dalla già richiamata elasticità della curva Irpef, e conseguentemente una maggiore riduzione, rispetto al 1986, del reddito disponibile rapportato all'imponibile. È da ricordare che sull'ammontare complessivo del reddito disponibile influisce anche la percezione degli assegni familiari. Questi sono legati, a differenza delle detrazioni di imposta per carichi di famiglia, al reddito del nucleo familiare, e non del singolo lavoratore dipendente, e conseguentemente non sono stati inseriti nella tabella. Per un loro esame si rimanda comunque all'apposita voce inserita nel presente *Rapporto*. In definitiva, nel 1986, le ritenute sul reddito di lavoro dipendente rappresentano il 69% circa del gettito Irpef, il 41,2% dell'intero comparto delle imposte dirette ed il 23% delle entrate tributarie complessive.

Queste ultime si sono attestate sui 202 mila miliardi nel 1986, con un incremento dell'11,7% tra il 1985 ed il 1986 e risultano composte: per il 57,1% dalle imposte sul patrimonio e sul reddito; per il 26,6% dalle tasse e imposte sugli affari; per il 9,8% dalle imposte sulla produzione. La tavola 3 permette un dettaglio delle singole entrate, per quanto concerne sia i relativi ammontari monetari, sia le variazioni tra l'85 e l'86, nonché l'incidenza sul totale. Ne derivano con chiarezza, a nostro avviso, i limiti entro i quali si pone l'attuale dibattito politico sullo spostamento del gettito, ad esempio, dal comparto delle imposte dirette a quello delle imposte indirette. Da un lato, infatti, è evidente come quest'ultimo non possa essere in grado di fronteggiare, in alternativa ai tributi diretti, problemi di un consistente disavanzo pubblico. Legandosi, tra l'altro, a fenomeni di traslazione immediata sui prezzi e di scarso incremento di entrate, data la perdurante presenza di un'elevata area di evasione attuata dai sostituti di imposta.

Il problema di fondo sembra quindi legato non tanto a uno spostamento nel peso dei diversi tributi o a una diversificazione di tributi che frantumino in numerose voci di imposta il prelievo sul singolo contribuente, quanto a un recupero del reddito imponibile oggi sottratto al fisco in forma sia legale che illegale, che permetta l'aumento del gettito complessivo anche in misura consi-

stente. Si ricorda, in proposito, che lo stesso ministero delle Finanze ha ritenuto opportuno, nel primo semestre 1987, elaborare un'ipotesi di quantificazione del reddito non dichiarato al fisco o parzialmente sottaciuto o soggetto a regime particolare. L'importanza quantitativa di tale quota di reddito nazionale è stata valutata complessivamente attorno al 37%. In particolare, si è stimato, per il 1986, che sia occultato al fisco il 16,2% delle retribuzioni di lavoro dipendente, il 65,0% dei redditi da lavoro autonomo e da capitale e imprese, il 42,4% dei redditi da fabbricati.

Emerge in modo esplicito, quindi, che il problema dell'evasione e dell'elusione fiscale è al centro della politica fiscale. Esso coinvolge complessi meccanismi procedurali, relativi in primo luogo all'attività e all'efficienza dell'amministrazione finanziaria e alla revisione di alcune norme che alimentano regimi tributari privilegiati.

Marina Ricciardelli

Fonti

Ministero delle Finanze: Entrate tributarie erariali, numeri vari.

Ministero delle Finanze: *Relazione sullo stato dell'amministrazione finanziaria e su alcune misure da adottare con urgenza*, Roma 1987.

Legge 41/86. *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato* (Legge finanziaria 1986).

«Gazzetta ufficiale», numeri vari.

Dibattito e iniziative istituzionali in tema di previdenza, assistenza e diritti sociali

1. Una riforma strisciante dello Stato sociale
2. La riforma delle pensioni 3. L'espansione dei pre-pensionamenti 4. Gli assegni familiari
5. Nuove leggi sul lavoro, stasi per Cig e disoccupazione 6. Assistenza sociale

1. Il biennio 1986-87, caratterizzato, sul piano politico, da un progressivo acuirsi delle tensioni tra i partiti, che ha poi portato allo scioglimento anticipato delle Camere, sul piano legislativo ha visto, almeno per la parte relativa in genere ai diritti sociali, la prosecuzione di una sorta di riforma strisciante dello Stato sociale, perseguita non attraverso riforme generali, ma utilizzando strumenti istituzionalmente predisposti per altri fini, quali le leggi finanziarie e di bilancio dello Stato e la decretazione d'urgenza. Basti considerare che, nell'arco dell'intera legislatura, il governo ha presentato circa 300 decreti legge, molti dei quali reiterati più volte per mancanza di conversione nei termini previsti dalla Costituzione. Tali strumenti hanno negativamente influito sulla produzione legislativa per due ordini di motivi: l'impegno governativo in questi atti non può non vincolare la maggioranza a scelte predeterminate, condizionandone i comportamenti e rendendo estremamente ardui miglioramenti e modifiche al testo in sede di dibattito parlamentare; il tempo parlamentare in tal modo assorbito (si pensi alla sessione di bilancio, che inizia col 30 settembre e termina solo con l'approvazione della legge finanziaria, o alla doppia procedura per l'esame dei decreti legge) riduce notevolmente il tempo che Camera e Senato possono dedicare a progetti di più ampio respiro. Le novità più significative debbono quindi essere ricercate nelle due leggi finanziarie per il 1986

(legge 28 febbraio 1986 n. 41) e per il 1987 (legge 29 dicembre 1986 n. 910), nei decreti legge — particolarmente per i lavoratori italiani all'estero, per la rivalutazione delle pensioni «d'annata» dei fondi speciali gestiti dall'Inps, per la fiscalizzazione degli oneri sociali, per la riforma del sistema sanzionatorio in materia previdenziale (peraltro non tutti ancora convertiti in legge) — e in alcune leggi approvate sul finire della IX Legislatura: riforma del Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro (legge 30 dicembre 1986 n. 936); interventi per i lavoratori immigrati da paesi extra-Cee (legge 30 dicembre 1986 n. 943); disciplina del collocamento (legge 28 febbraio 1987 n. 56); riforma della Cassa pensione dei commercialisti (legge 29 gennaio 1987 n. 21). Ma il quadro dell'attività legislativa non sarebbe completo, se si trascurassero i lavori della Commissione speciale per l'esame dei progetti di riforma delle pensioni (la cosiddetta Commissione Cristofori) che, alla Camera dei deputati, si sono conclusi con l'approvazione di un testo unificato per il quale l'assemblea aveva concesso la «sede redigente» al fine di accelerare al massimo il dibattito. Per il regolamento di Camera e Senato la «sede redigente» comporta la discussione e votazione dei singoli articoli (con i relativi emendamenti) e del testo complessivo in commissione e la sola votazione del progetto (senza possibilità di emendamenti) in assemblea.

2. Anche se l'anticipato scioglimento delle Camere ha impedito la definitiva approvazione della riforma, il solo fatto che si siano raggiunte ampie convergenze su un testo unificato, proveniente da ben 44 proposte di legge presentate da tutti i partiti politici, può assumere una forte valenza politica sui lavori della X Legislatura; e i primi risultati si possono vedere anche nella decisione assunta il 7 ottobre dai capi gruppo della Commissione lavoro della Camera di procedere con rapidità nell'approvazione di quelle parti (come la ristrutturazione dell'Inps o la riforma delle pensioni dei lavoratori dipendenti) sulle quali più vasti sono stati i consensi.

Queste le linee fondamentali del testo unificato, approvato, in sede referente, dalla Commissione Cristofori.

Per i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, la scelta base è per l'unificazione della normativa, estendendo la disciplina del Fondo pensioni

lavoratori dipendenti (FPLD) a tutti i lavoratori con meno di 15 anni di assicurazione, ma escludendone magistrati, militari, dirigenti industriali, giornalisti, piloti. Gli assicurati da più di 15 anni potranno, invece, mantenere la loro attuale normativa. L'età pensionabile dovrebbe salire gradualmente a 60 anni per le donne, mentre per gli uomini si introducono agevolazioni per favorire la proroga dell'età di pensionamento dai 60 ai 65 anni (ogni anno di assicurazione oltre il 60° varrà il 2,5% della retribuzione pensionabile, anziché il 2%). I pensionamenti anticipati saranno possibili soltanto con 35 anni di contribuzione e assicurazione.

Il testo approvato dalla Commissione Cristofori prevede anche una nuova disciplina dei trattamenti pensionistici integrativi, che dovrebbero costituire il secondo pilastro del sistema pensionistico italiano: gestione da parte degli stessi enti previdenziali (Inps, Inpdai, ecc.) o di altri enti pubblici o privati; trattamento complessivo non superiore all'ultima retribuzione; nessun carico, diretto od indiretto, per la finanza pubblica; presenza, negli organi di gestione, dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro; esenzione da Irpef della contribuzione al Fondo in misura pari a quella vigente per il ramo vita (fino a un massimo, quindi, di lire 2 milioni 500 mila l'anno).

Il titolo II riguarda le pensioni dei lavoratori autonomi (coltivatori diretti, mezzadri, coloni, artigiani, commercianti). La contribuzione sarà pari al 12% del reddito di impresa imponibile ai fini Irpef, entro determinati limiti minimo e massimo; questo stesso reddito sarà poi preso a base per il calcolo della pensione, che sarà pari al 2% della media dei redditi indicizzati dell'ultimo decennio, fino a un massimo dell'80% con 40 anni di contribuzione.

Il problema della parificazione dei minimi è stato, invece, risolto, anche se in modo contestato, dalla legge 140/85. Questa aveva stabilito che le pensioni minime dei lavoratori autonomi dovessero essere parificate a quelle dei lavoratori dipendenti in sede di riforma delle pensioni e, comunque, entro il 1° gennaio 1988. Di qui una duplice interpretazione: per il ministero del Lavoro, la norma è immediatamente operativa senza bisogno di ulteriori conferme; per il ministero del Tesoro è, invece, programmatica e, senza ulteriori specifiche disposizioni, non sarebbe possibile all'Inps pagare le pensioni nelle nuove mi-

sure. Nell'ottobre 1987 è però intervenuto il Consiglio di Stato con un'interpretazione che conferma la tesi del ministero del Lavoro. Il disegno di legge per la Finanziaria 1988 ha poi fatto il resto, includendo gli oneri per la parificazione nel complesso dei trasferimenti dallo Stato all'Inps (36 mila miliardi). Anche se tortuosa, questa soluzione costituisce uno dei dati più rilevanti dell'attività legislativa previdenziale dell'ultimo biennio.

Radicali le soluzioni in materia di riforma dell'Inps, che dovrebbe assumere la figura di ente «atipico» del parastato, dotato di fortissima autonomia in tema di regolamentazione, contabilità, procedure per le forniture e gli appalti, politica del personale, bilanci. Sono previste: più incisive competenze per il comitato esecutivo (limitando quelle del consiglio di amministrazione agli obiettivi generali, alla regolamentazione, ai bilanci); la valorizzazione della dirigenza; un'ampia delegificazione; la semplificazione del contenzioso (con abolizione del secondo grado dei ricorsi); la suddivisione della gestione finanziaria dell'Inps in poche gestioni omogenee per contenuti; un sistema di contribuzione statale omogeneo alla linea di separazione tra previdenza e assistenza; l'istituzione di una commissione parlamentare di controllo sull'ordinamento previdenziale.

Una parte di questa riforma è stata fatta propria dal ministro del Lavoro Formica in sede di discussione del decreto legge n. 358 (il quinto della serie «fiscalizzazione»): competenze del Comitato esecutivo, delegificazione, assunzione di personale altamente specializzato con contratti di diritto privato, controlli incrociati Inps-Fisco. La Commissione Lavoro della Camera ha peraltro preferito un'altra soluzione (dai anche i ristretti tempi di scadenza dei decreti legge): accettazione dei soli emendamenti relativi alla delegificazione, ai controlli incrociati e alla sistemazione delle posizioni assicurative dei lavoratori per il periodo 1974-77, non completamente acquisito dall'Inps; immediata discussione dello stralcio della riforma delle pensioni per la parte relativa alla ristrutturazione dell'Inps, contenente anche le altre norme suggerite dal ministro del Lavoro. L'aspetto più significativo è rappresentato dalla delegificazione. Le norme organizzative e procedurali relative alle contribuzioni ed alle prestazioni di competenza dell'Inps e dell'Inail, norme che hanno subito dato luogo a delibere dei

rispettivi consigli di amministrazione approvate dal Consiglio dei ministri.

Sulla base di questi accordi di massima, tutti i gruppi parlamentari hanno firmato un progetto di legge che ripete letteralmente le norme relative all'Inps approvate in sede di Commissione Cristofori con l'impegno governativo di consentire la discussione del testo in sede legislativa, al fine di accelerare al massimo i tempi del dibattito parlamentare. Dovrebbe quindi essere questo il primo passo per la più generale riforma delle pensioni.

Rispetto a questa linea due sono le opposizioni fondamentali. Da parte sindacale i rilievi maggiori riguardano:

a. il campo di applicazione della riforma: l'estensione della normativa Inps dovrebbe interessare soltanto i lavoratori nuovi assunti e non anche quelli che abbiano meno di 15 anni di assicurazione; non sono ammissibili eccezioni (magistrati, militari, piloti, ecc.), se non per determinati istituti previdenziali (ad esempio, l'età di pensionamento dei piloti);

b. talune norme, definite «di rigore», che comprimerebbero eccessivamente la tutela di molte categorie di lavoratori: allungamento del periodo di riferimento per il calcolo della pensione; elevazione da 15 a 20 anni del requisito minimo per il diritto a pensione di vecchiaia, ecc.;

c. la considerazione della quota di retribuzione superiore al tetto pensionabile (attualmente circa 37 milioni annui per il regime generale Inps che diventeranno 30 dal 1° gennaio 1988);

d. l'età di pensionamento, per la quale, di fronte a elevazioni obbligatorie sono preferibili incentivi alla flessibilità e gradualità del passaggio dalla fase di occupazione alla pensione.

Più dura la posizione della Commissione tecnica per la spesa pubblica, per la quale il testo è del tutto insufficiente rispetto alla grave crisi finanziaria che il sistema previdenziale dovrà affrontare a causa dell'andamento demografico, con un progressivo aumento della fascia di popolazione ultrasessantenne rispetto alla popolazione in attività e con possibilità di lavoro, ed a causa di ciò che gli ambienti neoliberalisti definiscono «eccesso di promesse» avvenuto negli anni Sessanta e Settanta in rapporto alle effettive possibilità del sistema economico.

A parere della Commissione (che rispecchia tesi vicine al ministero del Tesoro e alla Banca d'Italia, ma affini al mondo delle assicurazioni priva-

te), l'aliquota di equilibrio del sistema (rapporto spesa per pensione-contribuzione) supererà, nel 2010, il 50% delle retribuzioni: aliquota evidentemente insostenibile dal sistema produttivo. Secondo i dati Inps, invece, l'aliquota si attesterebbe intorno al 35-37%, contro l'attuale 30-31%. Questa macroscopica differenza si giustifica innanzitutto per avere l'Inps depurato, nelle sue stime, gli oneri previdenziali da quelli assistenziali e, in secondo luogo, in base a diverse valutazioni in relazione al numero delle pensioni, al loro importo, al numero degli assicurati. Le divergenze traggono origine principalmente dal cosiddetto «Bilancio parallelo», reso pubblico nel 1986 dall'Inps e che ha largamente influito sulla produzione legislativa negli anni 1986-87: per la prima volta, infatti, le tesi sulla distinzione tra previdenza e assistenza hanno abbandonato il piano teorico e dottrinario per investire quello economico, e si sono tradotte in un bilancio per «funzioni» assistenziali e previdenziali, da contrapporre al bilancio per «gestioni» elaborato in base alle norme di legge. Il raffronto che pubblichiamo nella tavola 1 è significativo, così come significativo è il fatto che la legge finanziaria per il 1987 e il disegno di legge della finanziaria per il 1988 si basino, nell'individuazione delle somme da «trasferire» e in quelle da «anticipare» all'Inps, proprio sulla logica del documento dell'Istituto.

3. È continuata, nell'ultimo biennio, l'espansione dei pensionamenti anticipati, sia per l'ovvia conferma e proroga delle leggi precedenti, sia per l'insediamento di nuove categorie (tavola 2).

Attualmente sono quindi ammessi a tale agevolazione i lavoratori dipendenti da imprese industriali, minerarie, editoriali; giornalistiche, commerciali (azienda con più di 1.000 dipendenti), portuali, siderurgiche, dell'alluminio, fibro-cemento e amianto, armatoriali, oltre ai dipendenti della Finmare, Icem e Lesca Farfusa.

Le agevolazioni riguardano sia l'anticipazione dell'età (da 5 a 10 anni, a seconda dei casi), sia l'importo delle pensioni, che viene determinato tenendo conto anche degli anni mancanti fino al 55° anno di età per le donne e al 60° per gli uomini. Si tratta di un intervento del sistema sociale, giustificato dalle situazioni di crisi aziendale o settoriale; ma proprio questa motivazione, che coinvolge principalmente fattori di ordine produttivo ed occupa-

Tavola 1. Bilancio parallelo Inps. Raffronto col bilancio tradizionale (1986 — Stime in miliardi di lire)

	Bilancio tradizionale	Bilancio per funzioni
Gestioni lavoratori dipendenti	— 6.012	+ 5.895
Gestioni lavoratori autonomi:		
artigiani	+ 585	+ 1.803
commercianti	+ 288	+ 1.575
coldiretti	— 5.284	— 1.443
Gestioni minori	+ 40	— 12
Totale	—10.403	+ 7.858
Gestione interventi a carico dello Stato		
prestazioni assistenziali	+ 201	—12.220
politica socio-economica	—	— 5.840
Totale	+ 201	—18.060
Risultato complessivo	—10.202	—10.202

Fonte: nostre elaborazioni su dati Inps.

zionale, suggerisce l'opportunità di un più intenso intervento dello Stato nei confronti dell'Inps, come del resto suggerito dalla Commissione Lavoro del Senato (14 ottobre 1987) in sede di parere sulla legge finanziaria 1988.

Può essere utile ricordare, a questo proposito, alcuni dati sui costi dei prepensionamenti (tavola 2). Di un certo rilievo è anche la legge 3 ottobre 1987 n. 398, di conversione del decreto legge 31 luglio 1987 n. 317, che ha dato attuazione alla legge 140/85 (pensioni d'annata dei lavoratori privati) e alla sentenza della Corte costituzionale 369/85 sui lavoratori italiani all'estero. L'articolo 10 della legge del 1985 aveva stabilito che le pensioni con decorrenza anteriore al 1° luglio 1982 dovessero essere rivalutate, previ accordi sindacali, per recuperare le sperequazioni esistenti a seconda dell'anno di liquidazione della pensione. Interessati oltre 100 mila pensionati dei Fondi speciali di previdenza del gas, elettricità, imposte dirette e indirette, telefoni, autotrasporti, volo, oltre che dei pensionati dell'Inpdai e dell'Inpgi. Gli aumenti variano, a seconda dei fondi e delle decorrenze, dal 5 al 50% ma entro determinati limiti massimi che contengono fortemente queste percentuali.

Per i lavoratori italiani all'estero, la stessa legge

ha stabilito l'estensione di tutte le norme previdenziali vigenti per quelli occupati in Italia, dando così concreta attuazione alla citata sentenza della Corte Costituzionale, che aveva dichiarato illegittime le norme che limitavano la tutela dei lavoratori italiani all'estero.

Sul piano del lavoro libero professionale, si è avuta la legge 29 gennaio 1986 n. 21 che ha riformato la Cassa nazionale di previdenza per i dottori commercialisti secondo linee già seguite per gli avvocati, gli ingegneri e i geometri. Abbandonando la logica della contribuzione in misura fissa uguale per tutti con pensioni di modesto importo, si sta generalizzando un modello analogo a quello in vigore per i lavoratori dipendenti e preannunciato per i lavoratori autonomi: contribuzione (entro i limiti minimo e massimo) ragguagliata al reddito professionale; pensione pari all'1,75% annuo della media indicizzata dei redditi professionali sui quali si è pagata la contribuzione; conferma dell'autonomia della Cassa di previdenza.

È questo il sistema su cui si basa anche l'istituzione Cassa unica di previdenza per i liberi professionisti, discussa (ma non approvata) sul finire della IX Legislatura, che dovrà gestire il sistema pensionistico di tutti gli iscritti ad albi professionali per i quali non sia istituita una Cassa. Sia questo progetto, che quello concernente la ricongiunzione delle posizioni assicurative dei liberi professionisti (presso casse, regimi per i lavoratori dipendenti pubblici o privati, ecc.) dovranno essere ora riesaminati nel corso di questa legislatura.

4. Se per il capitolo pensioni gli eventi più interessanti relativamente alle grandi riforme sono soprattutto di ordine politico e culturale, non essendosi trasformati in norma di legge, per gli assegni familiari si sono, invece, avute importanti innovazioni legislative; e modifiche non meno importanti sono state proposte a livello governativo in relazione ai lavori della Commissione sulla povertà presieduta dal professor Gorrieri, e alle proposte da lui avanzate nel periodo in cui fu titolare del ministero del Lavoro. Ma per comprendere appieno le trasformazioni nell'istituto degli assegni familiari, dopo una stabilità di fondo che risale addirittura ai contratti collettivi del 1939 (base della successiva legislazione), e per valutare i possibili sviluppi, occorre rifarsi alla

Tavola 2. Pensioni anticipate sorte nei diversi anni distinte per settori di attività: numero ed oneri (1980-88)

Settore	1980-81	1982	1983	1984	1985	1986	1987	Numero pensioni in pagamento al 1.1.1988
Industria (compresi i minatori e il settore del commercio)	26.454	23.513	29.166	28.869	25.000	25.000	26.500	184.963
Siderurgia (dal 1.7.1984; per i periodi pregressi sono compresi nell'industria)				15.600	10.000	8.000	5.000	37.319
Alluminio e fibrocemento-amianto							1.300	1.300
Editoria	65	360	360	360	360	360	360	2.378
Portuali			600	1.000	900	1.000	4.500	9.328
Finmare							600	600
Complesso di tutti i settori	26.519	23.863	30.126	45.829	36.260	34.360	38.260	235.798
Oneri (miliardi di lire)		716	865	2.080	2.245	2.230	2.840	11.108

Fonte: nostre elaborazioni su dati Inps.

legislazione degli ultimi tre anni, a partire, cioè, dalla legge finanziaria del 1984 (730/83). La quale, infatti, dispose, per il 1984 e il 1985, quattro limiti di livello di reddito familiare per il riconoscimento del diritto degli assegni familiari ordinari (28-30-32-34 milioni percepiti nel 1982, correlati al numero delle persone a carico).

Successivamente, con decreto legge 17 aprile 1984 n. 70, convertito, con modificazioni, nella legge 12 giugno 1984 n. 219, sono stati aggiornati i limiti reddituali relativi alle maggiorazioni degli assegni familiari, ma non i valori mensili delle stesse maggiorazioni, per il periodo 1° luglio 1984-30 giugno 1985. Tale situazione è stata mantenuta ferma per il secondo semestre del 1985.

È poi intervenuta la legge finanziaria 1986 (legge 28 febbraio 1986 n. 41) che ha introdotto, per il 1986, profonde modifiche nella disciplina degli assegni familiari, sia ordinari che integrativi, prevedendo in particolare: specifici livelli di reddito familiare, per gli uni e per gli altri, correlati al numero dei componenti degli stessi nuclei e al numero delle persone a carico; una differenziazione di tali limiti di reddito (a parità di composizione numerica del nucleo familiare) in relazione alla presenza in esso di soggetti che si trovano in particolari situazioni (vedovo-vedova,

celibe-nubile, invalido-invalida, ecc.). Una casistica giusta, ma che ha contribuito a rendere ancora più difficoltosa la gestione dell'istituto. A seguito dell'accordo del 1° agosto 1986 tra governo e sindacati, è stato precisato che i redditi da considerare per la formazione del reddito familiare devono essere quelli conseguiti nell'anno solare precedente l'anno cui si riferivano gli assegni familiari; e quindi non più in relazione al periodo di imposta precedente il 1° luglio di ciascun anno, e da valere per le erogazioni da corrispondere fino al 30 giugno dell'anno successivo, come invece stabilito dalla disciplina precedente. Nuove modifiche si sono avute con la legge finanziaria del 1987 (legge 22 dicembre 1986 n. 910), che ha stabilito per l'anno 1987 una rivalutazione, in ragione del tasso di inflazione programmato (successivamente precisato nella misura del 6%), dei limiti di reddito familiare previsti dalla precedente legge 28 febbraio 1986 n. 41. I livelli di reddito sono quelli riferibili al 1986 (da dichiarare subito, in via provvisoria, da parte dei lavoratori, in attesa della dichiarazione dei redditi di maggio). Sono rimasti immutati i valori mensili degli assegni integrativi stabiliti per l'anno precedente. Infine, la serie dei decreti legge sulla fiscalizzazione, iniziata col decreto legge 22 dicembre 1986 n. 882 e col de-

creto legge 25 febbraio 1987 n. 48, ambedue non convertiti in legge nel termine di 60 giorni dalla loro pubblicazione sulla GU e rinviati alle Camere dal presidente della Repubblica per mancata copertura finanziaria. Tali decreti hanno innalzato del 67% i limiti dei redditi familiari per il diritto alla corresponsione dell'assegno ordinario per il primo figlio e per genitori a carico, e hanno escluso dal computo del reddito familiare gli importi delle anticipazioni sui trattamenti di fine rapporto. Il terzo decreto legge della serie (28 aprile 1987 n. 156) contiene, tra l'altro, alcune conferme e ha introdotto una importante innovazione in materia di assegni familiari rispetto alle riformulazioni dei due precedenti provvedimenti decaduti. Conferme e innovazioni che sono poi state recepite nei successivi decreti legge. La conferma riguarda due norme che, recependo i contenuti dell'accordo 4 novembre 1986 tra governo e sindacati, dispongono:

- a. un innalzamento del 67% dei limiti di reddito familiare per poter avere, o meno, diritto alla corresponsione degli assegni familiari per il primo figlio e per i genitori a carico;
- b. l'esclusione dal computo del reddito familiare degli importi relativi all'anticipazione sui trattamenti di fine rapporto.

La novità riguarda invece la riproposizione di alcuni criteri per la determinazione del reddito familiare e l'erogazione dei benefici che, introdotti nel 1983 con la legge istitutiva degli assegni integrativi, sono stati profondamente sconvolti a partire dalla legge finanziaria 1986: riferimento, per il reddito, al periodo di imposta dell'anno precedente al 1° luglio di ciascun anno; validità di questo reddito ai fini degli assegni corrisposti dal 1° luglio al 30 giugno successivo. Modalità, queste, che consentono di semplificare le complesse procedure e la fitta documentazione che coinvolge aziende, lavoratori, enti previdenziali, Stato e altri enti pubblici. Modifiche, specialmente quelle connesse agli accordi governo-sindacati del 4 novembre 1986, che frutteranno, a fine 1987, un parziale ma significativo recupero di circa 1 milione 800 mila assegni ordinari riferiti al primo figlio a carico. Effetti nella stessa direzione si avranno in riferimento al settore pubblico. È infatti da tener presente che nel corso di cinque anni (1981-86) sono venuti a mancare oltre 2 milioni di assegni ordinari (45% circa) e che nel corso degli ultimi tre anni è fortemente diminuito

anche il numero di quelli integrativi (350 mila assegni in meno, pari al 41%).

In complesso, si è passati dai 5 milioni e 652 mila del 1983 a poco più di 3 milioni di assegni nel 1986. Nei settori privato e pubblico la perdita dovrebbe avere interessato circa 9 milioni di assegni nel periodo 1981-1986, che salgono a 11 milioni e 800 mila unità per il periodo 1983-86. Poco meno di 2 milioni di assegni ordinari, come si è detto, risulteranno recuperati a fine 1987, in base al citato accordo sindacale del 4 novembre 1986. Ed è su questo filone che si innesta il disegno di legge governativo sugli assegni familiari, approvato dal Consiglio dei ministri il 6 ottobre 1987, nel quadro dei provvedimenti che accompagnano la legge finanziaria 1988. A decorrere dal primo giorno del periodo di paga in corso al 1° luglio 1988, gli assegni familiari, le quote di aggiunta di famiglia e ogni altro trattamento di famiglia comunque denominato (comprese le maggiorazioni per i figli minori a carico) cessano di essere corrisposti e vengono sostituiti, in presenza delle relative condizioni, dall'assegno per il nucleo familiare. Tale assegno spetta in misura differenziata in relazione al numero dei componenti il nucleo familiare e al reddito del nucleo stesso, e viene concesso per i componenti del nucleo familiare che abbiano la residenza nel territorio nazionale (niente assegno, quindi, per i residenti all'estero). Il nucleo familiare delineato dal disegno di legge governativo è costituito dai seguenti componenti:

- a. coniuge, con esclusione del coniuge legalmente ed effettivamente separato;
- b. figli ed equiparati (legittimati, adottivi, affiliati, figli naturali legittimamente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, nonché i minori regolarmente affidati dagli organi competenti a norma di legge), di età inferiore ai 18 anni compiuti;
- c. figli senza alcun limite di età, sempre che si trovino, a causa di infermità o di difetto fisico o mentale, nell'assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi a un proficuo lavoro.

Il reddito è costituito dal reddito complessivo, assoggettabile all'Irpef, conseguito dai suoi componenti nell'anno solare precedente il 1° luglio di ciascun anno; il reddito del nucleo familiare, così costituito, ha valore ai fini della corresponsione dell'assegno, fino al 30 giugno dell'anno

successivo. Alla formazione del reddito concorreranno inoltre (come è attualmente), i redditi di qualsiasi natura, ivi compresi quelli esenti da imposte e quelli soggetti a ritenuta o a imposta sostitutiva, se superiori a due milioni. Non rientrano nel computo del reddito i trattamenti di fine rapporto, comunque denominati, e le anticipazioni sui trattamenti stessi, nonché il nuovo assegno per il nucleo familiare.

L'assegno non verrà attribuito se la somma dei redditi da lavoro dipendente, da pensione o da altra prestazione previdenziale risulterà inferiore al 70% del reddito complessivo del nucleo familiare (attualmente tale condizione è prevista solo per la concessione delle maggiorazioni per i figli maggiori a carico). Come già avviene per i trattamenti di famiglia (assegni familiari e quote aggiunte di famiglia), l'assegno per il nucleo familiare non concorrerà a formare la base imponibile dell'Irpef.

L'aliquota contributiva dovuta alla Cassa unica assegni familiari a carico dei datori di lavoro obbligati alla contribuzione al Fondo pensioni lavoratori dipendenti dovrebbe essere ridotta, a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° luglio 1988, dell'1,50%. Correlativamente, sempre dalla stessa data, dovrebbe essere maggiorata dell'1,50% l'aliquota contributiva dei datori di lavoro per il predetto Fondo pensioni lavoratori dipendenti. Dovrebbe, così, essere parzialmente superata l'antica polemica sulla contestuale presenza di un forte attivo della Cassa assegni familiari e di un altrettanto forte passivo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti.

5. La legislazione del lavoro presenta, invece, un maggiore dinamismo, con l'approvazione della legge sul collocamento ordinario e sul collocamento e il trattamento dei lavoratori immigrati, e con la stessa riforma del Cnel.

La legge 28 febbraio 1987, n. 56, sul collocamento ordinario, giunta al traguardo dopo aver perso per strada, rispetto all'originario disegno di legge governativo, le parti relative alle integrazioni salariali e all'indennità per disoccupazione, ha scontentato sia il sindacato, che lamenta la scarsa innovatività delle norme, sia gli imprenditori, che denunciano l'abbandono della «nominatività» della richiesta avviata dagli accordi Scotti del 1983, sia gli esperti, che vedono nella cristallizzazione delle strutture la negazione di

ogni ipotesi di migliore incontro tra domanda e offerta di lavoro. Lo stesso Osservatorio del lavoro rischia, a parere di questi, di divenire un ulteriore strumento burocratizzato, senza effettivi poteri di indirizzo e di programmazione.

Probabilmente sono critiche esasperate. Anzi, il fatto che quasi tutti si dicano scontenti potrebbe anche, paradossalmente, essere segno di un certo equilibrio nella nuova legge. È però innegabile la constatazione che la lunghissima gestazione della legge ne ha compromesso la vitalità e l'aderenza alle attuali esigenze. Anche l'averne stralciato le norme sulla Cassa integrazione guadagni e sulla tutela in caso di disoccupazione non può certamente garantire alla legge nuova la necessaria incisività.

La formazione scolastica e professionale, l'automazione dei processi informativi, i «bacini» di ricerca, il superamento delle sezioni basate su elementi puramente geografici e gli interventi a sostegno del reddito sono comunque elementi essenziali alla riforma del collocamento.

Significativa è anche la legge relativa al collocamento dei lavoratori immigrati da paesi extracomunitari (30 dicembre 1986, n. 943): si tratta del milione circa (o un milione e mezzo, a seconda delle stime, giacché non esistono dati neanche approssimativi!) di cosiddetti «terzomondiali» che lavorano, più o meno regolarmente, in Italia. Molti di questi sono soltanto in transito, verso gli Usa, il Canada, l'Australia; ma moltissimi sono destinati a rimanere e — anche a prescindere da ogni questione, pure essenziale, di civiltà e solidarietà — occorre che restino a parità di diritto e di doveri con i cittadini italiani, anche per l'apporto che possono dare allo sviluppo economico del paese.

Il fatto innovativo fondamentale della legge 943/86 è costituito dalla perfetta parità di diritti che essa assicura a tutti gli immigrati, a prescindere dai motivi per i quali entrano in Italia. Una parità insita nei principi generali del nostro ordinamento, ma che esige una regolamentazione più dettagliata per risolvere le diverse situazioni. È però evidente che la legge non è di per sé sufficiente: siamo infatti in presenza di persone e gruppi particolarmente deboli e indifesi; e soltanto una matura consapevolezza da parte di tutti i cittadini (e particolarmente dei datori di lavoro, della pubblica amministrazione, dei sindacati) potrà garantire loro l'esercizio di tutti i diritti di libertà, di lavoro, di formazione, di tu-

tela sociale. Ed è significativo, rispetto a queste considerazioni, il continuo rinvio del termine per la regolamentazione delle posizioni di lavoro e previdenziali, dall'iniziale data del 28 febbraio 1987, a causa della diffidenza dei lavoratori immigrati e delle difficoltà che costoro incontrerebbero nella ricerca del lavoro in molte zone e settori, quando pretendessero (come è giusto) l'integrale applicazione delle norme in materia di lavoro e di previdenza.

Altra legge di rilievo approvata al termine della IX Legislatura è quella di riforma del Cnel (30 dicembre 1986 n. 936). Ne emerge un organismo istituzionalmente e funzionalmente in grado di corrispondere alle esigenze del Parlamento e del governo per una più completa analisi della situazione sulla quale incidere e delle soluzioni da adottare. Tra le principali attribuzioni del Cnel riformato: pareri, valutazioni, proposte sui più importanti atti e documenti di politica e di programmazione economica e sociale; esame delle relazioni previsionale e programmatica; rapporti sul mercato del lavoro, sugli assetti retributivi e normativi della contrattazione collettiva; valutazioni sull'andamento della congiuntura economica; esame delle politiche comunitarie e della loro attuazione; contributo all'elaborazione della legislazione in materia economica e sociale (con studi, osservazioni, proposte); iniziativa legislativa. Nel complesso il Cnel potrà svolgere una funzione determinante ai fini di una più coerente legislazione; ma la condizione è che lo si voglia utilizzare più di quanto non sia avvenuto in passato.

6. Le novità non vengono tanto dal Parlamento, dove nella IX legislatura la legge quadro per la riforma dell'assistenza non ha superato la fase della relazione generale (Senato, Commissione Interni, relatrice la senatrice Paola Colombo Svevo) e la legge sugli handicappati è stata approvata — alla Camera — in Commissione, sede referente. Le novità vengono invece dalla magistratura che (Tribunale di Rieti) ha affermato che la pensione agli invalidi civili e ai sordomuti (diversa è la disciplina per i ciechi civili) non può essere attribuita a chi la richieda dopo il compimento del 65° anno di età; decisione questa confermata da un parere del Consiglio di Stato. La conseguenza è stata che le prefetture hanno bloccato tutte le domande in corso, subito imi-

tate dall'Inps che ha anche sospeso il pagamento delle pensioni già concesse. Il quadro, piuttosto anomalo, che ne è emerso è che fino a 65 anni si può avere una pensione o assegno di invalidità civile o in qualità di sordomuto secondo i limiti di reddito (più favorevoli) previsti per queste categorie; mentre per chi abbia compiuto i 65 anni l'unica prestazione sociale possibile è la pensione sociale, che è di importo eguale a quello delle altre prestazioni sociali, ma che viene corrisposta soltanto in presenza di redditi estremamente modesti: al 1° gennaio 1987 i limiti di reddito erano, infatti, di lire 3.411.150 per le pensioni sociali e di lire 12.736.255 per i mutilati e invalidi civili totali e per i sordomuti. Si tratta di una situazione che deve essere sanata in via legislativa, ma che probabilmente potrà avere una soluzione giusta e adeguata soltanto in sede di revisione generale dell'assistenza economica continuativa. Sono state presentate al riguardo proposte dalla Dc, mentre, in sede di legge finanziaria per il 1988, più che provvedere in materia, il governo ha ritenuto opportuno (con una scelta che è contestata in sede parlamentare) preoccuparsi del diffondersi del fenomeno delle invalidità civili, che si è accentuato da quando normativa e prassi dell'invalidità pensionabile Inps hanno assunto caratteristiche più rigorose, contenendo sensibilmente il numero delle nuove pensioni di inabilità e dei nuovi assegni di invalidità (legge 222/84). Di qui la proposta governativa di trasferire la decisione sulle domande di sordomuti, ciechi civili, mutilati e invalidi civili dalle Usl alle Commissioni mediche per le pensioni per invalidità a causa di guerra: una proposta in linea con la politica di restrizione dello Stato sociale perseguita negli ultimi anni, ma certamente poco coerente col complessivo sistema di sicurezza sociale e respinta dal Senato che ha preferito, invece, che l'accertamento sanitario sia attribuito a speciali commissioni composte da due medici di strutture pubbliche ed un medico designato dall'associazione di categoria.

Maurizio Giordano

Giurisprudenza del lavoro e attività di mediazione dei conflitti

1. Le vertenze Alfa Romeo e Porto di Genova
2. Attività di mediazione dei conflitti
3. Giurisprudenza del lavoro.

1. Il sistema di relazioni industriali nel 1986 — per quanto attiene alla composizione dei conflitti di lavoro — si arricchisce di alcuni episodi di rilievo che conferiscono i caratteri della atipicità alla tecnica compositiva perseguita dai soggetti pubblici investiti delle funzioni di mediazione. Ciò è dovuto alla qualità delle vertenze, alla loro rilevanza sotto il profilo economico e dal punto di vista degli interessi in gioco. Certamente atipica è stata la cessione dell'Alfa alla Fiat: episodio per il quale non può parlarsi che di un coinvolgimento indotto del governo, e non di vera e propria opera di mediazione dello stesso, anche se l'attenzione di quest'ultimo è stata continuamente attivata dall'importanza dell'operazione economica. Si è trattato, infatti, di una lunga trattativa che ha coinvolto, oltre all'Iri e Finmeccanica, anche il Consiglio dei ministri, il Cipi, i sindacati confederali e la Ford. Infatti, dopo un primo studio per un programma di cooperazione tra Finmeccanica e Fiat, avviato nell'81, nel maggio dell'86 l'Alfa e la Ford iniziano una ricerca di fattibilità produttiva e finanziaria. Il progetto Ford, esposto personalmente dal presidente della casa automobilistica americana al Presidente del Consiglio Craxi, ai ministri delle Partecipazioni statali Darida, del Bilancio Romita e dell'Industria Zanone, si può sintetizzare in 3 punti:

- a. investimenti di circa 3.000 miliardi in 5 anni, rilevando la maggioranza del pacchetto azionario;
- b. un impegno nel privilegiare i motori italiani nelle produzioni e sviluppare la commercializzazione in America;

c. un aumento della produzione di motori boxer a Parmigliano, fino a 100 mila pezzi.

L'offerta della Ford era subordinata a un preventivo accordo con i sindacati in un'ottica occupazionale che mantenesse inalterato il numero degli occupati, ivi compresi i cassintegrati, da riassorbire col tempo, prevedendo anche un ingresso «morbido» della Ford, che solo dopo tre anni avrebbe acquisito la maggioranza assoluta dell'Alfa.

Il progetto Fiat, definitivamente approvato dal Cipi dopo il comunicato favorevole dell'Iri e della Finmeccanica del 6 novembre, prevedeva invece la nascita di una nuova società controllata al 100% dalla Fiat, nella quale far confluire tutti gli impianti Alfa, Lancia e Autobianchi, l'assunzione di 700 miliardi di indebitamento Alfa e le perdite (circa 500 miliardi) per i prossimi anni. In totale, la Fiat ha offerto 1.050 miliardi per rilevare dal 1° gennaio 1987 le attività dell'Alfa Romeo. Per ciò che attiene l'occupazione, vengono esclusi i licenziamenti collettivi; ma è prevista una riduzione di circa seimila persone, con il ricorso alla Cassa integrazione e ad esodi naturali e agevolati. Le relazioni col sindacato — già dal primo incontro — risultano positive; e infatti anche la questione del protocollo Iri, reclamato dai sindacati, è stata risolta concordando una serie di incontri fra le parti, ma senza il bisogno di una trattativa di merito.

Un episodio altrettanto atipico (questa volta per la pluralità dei soggetti coinvolti in una lunga vertenza dai toni aspramente conflittuali) è stata quella del porto di Genova, alla cui composizione contribuiscono diversi interlocutori, istituzionali e non. Il tutto nasce a seguito della firma di un accordo tra Cgil Cisl Uil e Consorzio del porto (Cap) sull'organizzazione del lavoro nelle banchine. Tale accordo non è accettato dalla Compagnia dei portuali (Culmv), anche se il console Batini ed altri consoli di vari porti italiani firmano, per accettazione, il protocollo del 15 gennaio; ma appena le prime innovazioni vengono messe in atto (riduzione da 19 a 15 unità nelle squadre; eliminazione della figura del «caporale», cioè di colui che pianifica gli interventi della squadra, disloca gli uomini, funge da collegamento tra nave e banchina), il rendimento dei portuali diminuisce. A seguito di uno sciopero indetto dai portuali che non intendono lavorare, il console Batini dichiara che i piani di ristrutturazione manifestano inefficienza e disfunzioni non

appena si cerca di metterli in atto. Il Cap sostiene che il lavoro viene coordinato dai tecnici delle Società e dai «caporali» della Compagnia alle dipendenze della società del Consorzio. È la Compagnia che si oppone al trasferimento dei «caporali» alle dipendenze delle società di gestione del porto, pur conservando lo status di soci. La Culmv non accetta; offre 200 persone da far lavorare a rotazione per un mese, senza che passino al Consorzio.

Il presidente del Cap, prendendo atto delle inadempienze del Culmv minaccia il commissariamento della Compagnia. La Cgil tenta una mediazione. Anche il presidente della Regione si offre per «ricomporre» la situazione e rifiuta ogni criminalizzazione dei «camalli».

Mentre si inizia una procedura giudiziaria nei confronti del console Batini e del suo vice, accusati di interruzione di pubblico servizio, il presidente della giunta regionale e il prefetto tentano una composizione: la loro proposta è un «inserimento funzionale» dei «caporali» della Culmv nelle aziende del porto, pur restando a tutti gli effetti soci della Compagnia. Ma ora è il Cap a irrigidirsi; e concorda con il governo il commissariamento, in base all'art. 47 del regolamento consortile, per la ingovernabilità del porto, per il mancato passaggio dei «caporali» dalla Culmv alle dipendenze delle società consortili, per la presenza di squadre di lavoro in soprannumero rispetto ai decreti del Cap. Il ministero della Marina mercantile propone una sua mediazione, ma a condizione che siano tutti d'accordo.

Il 10 febbraio Craxi convoca il ministro Degan per essere informato su ogni dettaglio: e la vertenza passa sul tavolo del governo. L'11 marzo si raggiunge, a Roma, un accordo sui prepensionamenti dei portuali fra Cgil Cisl Uil da una parte, e Assoporti e Comitato nazionale dell'utenza portuale dall'altra.

Il buon esito di questa trattativa fa intravedere delle buone possibilità di riaprire le trattative a Genova, dove già la vertenza nazionale sui prepensionamenti si era intrecciata con quella locale. Il Cap respinge qualsiasi trattativa che scavalchi il sindacato, e quindi le proposte del Culmv. La crisi politica impedisce la mediazione del governo per quanto il presidente della Regione, compiuta la sua esplorazione con tutti gli attori della vertenza del porto, abbia inviato allo stesso un dossier completo.

Così mentre negli altri porti si tratta, a Genova

i «camalli», il 28 febbraio, fermano il lavoro per il fine settimana.

Nel frattempo la situazione economica del Cap non è delle più favorevoli, ma riesce a ottenere un finanziamento di 186 miliardi da un pool di 15 banche. Dopo aver impugnato il provvedimento di commissariamento davanti al Tar e aver ottenuto la reintegra alla testa della Compagnia, il console Batini si rifiuta di accettare quella parte della sentenza che gli impone di mettere in pratica i decreti per la ristrutturazione del porto. Il 17 marzo il cardinal Siri organizza un incontro con tutti i protagonisti della vertenza.

Il giorno dopo si riuniscono gli utenti del porto e manifestano l'intenzione di chiedere al governo la proclamazione dello stato di crisi.

A causa di questa lotta si è avuto un crollo del fatturato portuale del 30% circa, inseritosi in una reazione a catena che colpisce particolarmente l'autotrasporto. Si calcola che andranno persi circa duemila posti di lavoro (che possono raddoppiare entro pochi mesi).

Il sindacato e il Consorzio riescono ad aprire una trattativa, alla quale la Compagnia dei portuali invia i membri del Consiglio dei delegati, senza impegnare in prima persona i consoli.

Il 20 maggio si arriva a una conclusione positiva; ma agli incontri tecnici per precisare l'organizzazione del lavoro i portuali chiedono un rinvio. Su tale accordo, articolato su 9 paragrafi, si conviene che la direzione del lavoro e la responsabilità decisionale in banchina vengano attribuite alle società di gestione, ma il lavoro venga organizzato dai portuali. In sostanza, il sindacato accetta il distacco dei «caporali» presso le società del Consorzio, e il Consorzio accetta che i portuali vengano guidati dai loro «caporali», che però vengono ribattezzati col nome di *team leaders*.

2. La tendenza verso un decentramento della sede compositiva dei conflitti, affiorata in passato, sembra cambiare rotta in favore di una centralizzazione della mediazione presso palazzo Chigi. Sono infatti sempre più numerosi gli interventi governativi che vedono impegnati non solo il presidente del Consiglio in persona, ma anche più ministri contemporaneamente.

Nella prima vertenza dell'anno, quella dei medici del Servizio sanitario nazionale apertasi nei primi giorni di gennaio, il governo, che aveva dato mandato a una delegazione di cinque mi-

nistri di affrontare le richieste dei medici, ha presentato un documento alle organizzazioni sindacali dei medici (raggruppate in dieci sindacati) contenente ipotesi di soluzione della vertenza. Nel documento il governo ha proposto l'emanazione di un decreto legge che introduca forme di coinvolgimento della categoria dei medici nel sistema sanitario e nella gestione della Usl, ponendo in primo piano la funzione della professione sia negli organismi nazionali che in quelli locali, con modalità di partecipazione ancora da definire. Nello stesso decreto è prevista l'istituzione del ruolo medico.

Il governo ha ritenuto, poi, che le richieste effettuate dalle organizzazioni sindacali (autonomia e rappresentatività della categoria) debbano rientrare, tramite un accordo, nel comparto sanitario e nel relativo contratto, facendo parte integrante dello stesso ai fini dell'emanazione del corrispondente d.p.r. Su tale spinta si è raggiunto l'accordo il 7 febbraio. In esso si conviene l'introduzione nel comparto sanitario di una apposita area negoziale per la professionalità medica (medici, chirurghi e veterinari dipendenti del Servizio sanitario nazionale). In tale area si negoziano gli istituti relativi all'assetto normativo e retributivo della categoria medica, e cioè l'organizzazione del lavoro, l'articolazione degli orari, l'emergenza (la guardia e la pronta disponibilità), i regimi del rapporto (tempo pieno e tempo definito), l'aggiornamento professionale, la ricerca, la didattica, la carriera, il regime retributivo tabellare ed extra tabellare, i meccanismi di incentivazione e l'attività libero professionale intramurale. Tale accordo, da negoziare tra delegazione pubblica e organizzazioni sindacali nazionali dei medici, sarà sottoscritto da tutte le parti sindacali di cui alla legge 93/83.

L'accordo per l'area medica così raggiunto ha soddisfatto anche le confederazioni Cgil Cisl Uil, che avevano mostrato la loro contrarietà a una soluzione che avesse visto un contratto dei medici separato da quello del comparto sanitario.

Altra ipotesi di mediazione diretta dal governo, almeno nella fase iniziale della vertenza, è avvenuta per l'accordo sul costo del lavoro. Infatti, la questione apertasi successivamente all'accordo del 22 gennaio 1983, la cosiddetta «guerra dei decimali», aveva più volte visto lo stesso presidente del Consiglio intervenire affinché la Confindustria pagasse il punto di contingenza maturato, impegnandosi, in prima persona, a promuove

vere un accordo globale sul costo del lavoro.

In ogni caso, la questione è stata poi rinviata, in fase risolutiva, alla sua sede più tecnica, il ministero del Lavoro. Dove, l'8 maggio 1986, Confindustria da una parte e Cgil Cisl Uil dall'altra firmano un accordo sul costo del lavoro e sui contratti di formazione e lavoro.

Nel documento, contenente un'introduzione di carattere politico sulla necessità di rilanciare lo sviluppo e l'occupazione, si prevede, per ciò che riguarda i decimali, di inserire il primo non pagato nella busta paga di maggio, il secondo in quella di settembre e per il periodo pregresso vengono concesse lire 100.000 *una tantum* divise in 2 tranches di 50.000 lire. Per i contratti di formazione-lavoro, l'accordo, valido 30 mesi, prevede che le imprese associate alle confederazioni firmatarie possono presentare i progetti alle Commissioni regionali per l'impiego, che hanno l'obbligo, entro 20 giorni, di dare risposta. In caso di mancata pronuncia della Cri, il progetto si riterrà approvato.

Ai giovani assunti verranno corrisposte, al termine del contratto e per facilitare il reperimento di una nuova opportunità di lavoro, 1 mensilità per le aziende con meno di 20 dipendenti e 2 mensilità per le altre.

Il ministro del Lavoro, per gli adempimenti di sua competenza, concorda con le parti lo snellimento dell'iter burocratico, al fine di accelerare l'entrata dei giovani utilizzando la formula del silenzio-assenso, codificata poi nella forza di delibera di attuazione dell'accordo stesso, che il ministro si impegna a sottoporre all'approvazione delle Commissioni regionali.

Il ministro inoltre, nella stessa occasione, presenta alle parti tre ipotesi di leggi a sostegno dell'occupazione: in materia di integrazione salariale e di eccedenza del personale, di istituzione di liste speciali di collocamento ad opera del Cri e di azioni positive per rendere effettiva la parità uomo-donna. Lo stesso ministro del Lavoro è intervenuto per evitare i 2.910 licenziamenti messi in atto dalla Standa, in un clima di relazioni industriali fortemente tese. È stato infatti un lavoro particolarmente difficile quello del sottosegretario, in quanto inizialmente l'azienda ha rifiutato qualsiasi mediazione, preferendo lo scontro diretto con i sindacati. Tale atteggiamento metteva in crisi il ruolo delle trattative e della mediazione, come metodo per risolvere i conflitti sindacali.

L'intesa, raggiunta il 4 luglio grazie all'intervento del sottosegretario del ministero del Lavoro e in pendenza di una procedura giudiziale aperta nel frattempo sui licenziamenti effettuati (dichiarati illegittimi dal pretore), stabilisce: il ritiro dei 2.910 licenziamenti; l'impiego della Cassa integrazione guadagni per 2.260 lavoratori (di cui 1260 in rotazione) da assorbire entro 3 anni; altre misure, quali i prepensionamenti, i rientri, il part-time e la mobilità interna all'azienda. Va segnalato infine un gruppo di vertenze relativo al risanamento di aziende in crisi che hanno visto attivarsi la composizione di commissioni di governo o la mediazione dei dicasteri interessati. Il Cipi approva il piano triennale di risanamento della Indesit messo a punto dal commissario del governo. Il piano prevede di riportare nel periodo 1987-89 in equilibrio gestionale l'azienda di elettrodomestici, il cui futuro (secondo la legge Prodi) è nell'integrazione con un partner nazionale o estero.

I sindacati di categoria dei metalmeccanici, in attesa della decisione del Cipi, avevano chiesto il superamento della gestione commissariale, ipotizzando, come soluzione estrema, il fallimento dell'azienda (che avrebbe garantito ai lavoratori la Cassa integrazione per cinque anni). La paura era di andare incontro a un progetto incompleto o pieno di soluzioni affrettate, che il sindacato, preso per il collo, avrebbe dovuto accettare. Ma tale proposta non è stata ritenuta valida dal governo, che ha continuato, insieme al commissario, ai lavoratori e alle organizzazioni sindacali, a impegnarsi per un piano di risanamento e di rilancio produttivo.

Il piano si articola in tre capitoli: investimenti; livelli produttivi; assetti impiantistici e occupazione. Gli investimenti dell'azienda, che ha ottenuto dal Cipi affidamenti finanziari per 65 miliardi, tendono a garantire una serie di miglioramenti tecnici e produttivi; ma prevedono un'ulteriore perdita di 300 unità lavorative (da sommare alle 4.000 unità già in Cassa integrazione). Per costoro si dovranno trovare soluzioni mediante attività sostitutive e il ricorso agli strumenti di gestione delle eccedenze. È stato conferito peraltro al commissario il mandato per provvedere alla ricerca del partner per la Indesit.

Presso il ministero delle Partecipazioni statali si è raggiunto, il 29 luglio, l'accordo per la vertenza Maccarese. I sindacati agricoli, i responsabili Iri, il ministro Darida, i rappresentanti della Re-

gione Lazio, della Provincia e del Comune di Roma, hanno concordato: che l'azienda passi dalla finanziaria Sofin alla Sogea; un piano di rilancio produttivo dell'azienda, alla quale è stata riconosciuta la sua vocazione agricola; il mantenimento del posto di lavoro per 240 dipendenti. Regione, Provincia e Comune si sono impegnati a dotare la zona di infrastrutture, quali fogne, acqua, ecc. e ad iscrivere la zona agricola nei piani regolatori. L'Iri, invece, ha ottenuto la facoltà di utilizzare le zone non agricole della Maccarese secondo alcuni progetti, quali: un porticciolo turistico; un parco naturale da affidare ai gruppi ambientalisti; impianti sportivi e strutture recettive che non deturpino l'ambiente. I sindacati, soddisfatti dell'accordo, si sono impegnati a far ritirare le azioni giudiziarie avviate dai lavoratori.

Presso il ministero dell'Industria è stato presentato e discusso un piano di risanamento e rilancio industriale dell'azienda alimentare Buitoni-Perugina. Il progetto, per il consolidamento del gruppo, prevede un investimento di 500 miliardi in 2 anni, il trasferimento a Terni dei 2 stabilimenti di Foggia e Aprilia (300 cassintegrati fra l'una e l'altra), l'automazione del pastificio di San Sepolcro, di cui si ritengono eccedenti oltre 400 unità (da sommare alle 300 di Foggia e Aprilia).

Il sottosegretario all'Industria è particolarmente ottimista, in quanto è convinto che, seppure i piani di riconversione e ristrutturazione pongono problemi di natura occupazionale, la certezza economica degli investimenti previsti rende più agevole la soluzione di questo problema.

3. La Cassazione ritorna sulla nozione di *sindacato maggiormente rappresentativo* in alcune occasioni; in una delle quali — applicando i criteri già individuati dalla dottrina (consistenza numerica; equilibrata diffusione sul territorio nazionale e lungo l'arco delle categorie produttive; attività di autotutela con caratteri di continuità, sistematicità, equilibrata diffusione verticale e orizzontale, consistente nella sottoscrizione dei contratti collettivi) — riconosce tale la Cisl dotata di un ulteriore requisito indiziario, e cioè l'inclusione di quest'ultima, da parte del decreto ministeriale del 12 luglio 1978, tra le organizzazioni sindacali che partecipano alla distribuzione del 7% dei patrimoni residui dei sindacati fascisti

(Cass. legge 1320/86). Atteggiamento differenziato assume la Cassazione, in ordine alla stessa problematica affrontata sotto la prospettiva del godimento dei diritti sindacali *ex lege* 300/70, nel ritenere che non costituisce presupposto per il diritto *ex art. 26* Statuto dei lavoratori la connotazione di maggiore rappresentatività della associazione, così come è richiesta dall'art. 19. Anche alla stregua dei lavori parlamentari, infatti, la volontà del legislatore è quella di accordare il diritto di percepire dal datore di lavoro i contributi sindacali a tutti i sindacati che abbiano assunto consistenza e concretezza sufficienti per imporsi quali parti contraenti in un contratto collettivo (Cass., 6 giugno 1986 n. 3778).

Al contrario, il diritto di costituire Rappresentanze sindacali aziendali e di fruire di permessi retribuiti per lo svolgimento di attività sindacale sembra costituire ancora appannaggio di quelle associazioni sindacali indicate dall'art. 19 Statuto dei lavoratori. Sicché è nullo per illiceità dell'oggetto e per violazione della norma statutaria sui sindacati di comodo l'accordo mediante il quale il datore di lavoro riconosce analoghi diritti ad altri sindacati sprovvisti dei requisiti richiesti dalla legge (Cass., Sez. Lav., 19 marzo 1986 n. 1913).

Un nucleo di decisioni attiene alla controversa materia dello sciopero attuato in forme diverse dalla semplice e totale astensione dall'attività lavorativa: circostanza che induce la Cassazione a ritenere che non sia sciopero «alcun comportamento diverso dal mancato espletamento della prestazione lavorativa dedotta in rapporto», come ad esempio l'astensione soltanto da alcuni adempimenti compresi nella stessa. Questa decisione del 28 marzo 1986 n. 2214 si pone in contrasto rispetto alla decisione dello stesso supremo giudice del 1984 e a un orientamento giurisprudenziale che, superando la aprioristica nozione di sciopero quale astensione completa e integrale dal lavoro, aveva riconosciuto la legittimità di qualsiasi forma di sciopero. Sulla inutilizzabilità delle prestazioni da parte del datore di lavoro in occasione di scioperi articolati si è pronunciata ancora la Cassazione (Sez. Lav., 7 gennaio 1986, n. 6), che afferma come l'imprenditore possa rifiutare il lavoro dei suoi dipendenti e non corrispondere le relative retribuzioni qualora le prestazioni, anche se non impossibili in senso materiale, non siano obiettivamente e proficuamente utilizzabili in conseguenza di uno sciopero at-

tuato in un altro reparto produttivo. Ma non basta la mera difficoltà di produrre.

La inutilizzabilità delle prestazioni residue, offerte dai lavoratori che si astengono dal lavoro per una parte solo del turno giornaliero, deve formare oggetto di prova che il datore è tenuto a fornire, ai sensi della disciplina in tema di ripartizione dell'onere probatorio, per poter legittimamente rifiutare di ricevere e retribuire le prestazioni residue (Cass. 1° dicembre 1986, n. 7092).

Il *licenziamento collettivo* è ormai una autonoma fattispecie di recesso motivato. La Cassazione ha da tempo consolidato il proprio orientamento in ordine alla distinzione «ontologica» tra l'ipotesi del licenziamento collettivo per riduzione di personale e quella del licenziamento individuale plurimo per giustificato motivo oggettivo. Però oscillante è la giurisprudenza in tema di criteri o requisiti che nel concreto rendono possibile la distinzione tra le due ipotesi di recesso. Secondo la Cassazione (8 maggio 1987 n. 4256), il potere di recesso dell'imprenditore, nel caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale, deriva dalla scelta insindacabile sulle dimensioni della propria impresa in ordine alla produzione (ad esempio, l'oggettivo e concreto ridimensionamento dell'attività imprenditoriale); mentre nel caso di licenziamenti individuali plurimi esso è collegato alla scelta della struttura dell'impresa in ordine alla produttività, cioè al maggiore o minore rendimento economico (ad esempio riduzione di commesse). Nel primo caso, il giudice ha un potere di accertamento dell'obiettiva riduzione dell'attività imprenditoriale; nel secondo può effettuare un'indagine più penetrante sulla rispondenza delle scelte alle situazioni obiettive organizzative. Secondo il tribunale di Velletri (10 febbraio 1987), il licenziamento è collettivo quando consegue «a una più economica combinazione di nuovi mezzi tecnico-produttivi a discapito della forza lavoro, indipendentemente dalla riduzione dell'attività produttiva». L'ipotesi di innovazione tecnologica che comporta riduzione di lavoro, anche se con contestuale aumento della produttività, integra il requisito della ristrutturazione aziendale dalla quale deve dipendere, con nesso di causalità, il licenziamento collettivo.

In una certa misura correlata alle precedenti è la decisione della Cassazione (18 marzo 1986 n. 1876) che chiude il caso dei cassintegrati dell'Alfa

Romeo, in rigetto del ricorso proposto dagli stessi contro il tribunale di Milano, 27 gennaio 1984. Il supremo collegio si pronuncia sulla discussa questione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in Cassa integrazione, che essa ritiene debbano essere correlati obiettivamente alla causa integrabile, oltre che non discriminatori e rispettosi dei principi di correttezza e buona fede. Non possono trovare applicazione, non essendoci gli estremi del ricorso all'analogia, i criteri positivamente previsti per i licenziamenti collettivi, soprattutto nell'ipotesi che sia stato pattuito (come nella specie) il rientro dei lavoratori sospesi (sono illegittimi i criteri, sindacalmente posti nel perseguimento dell'interesse generale al risanamento dell'azienda, del prepensionamento e delle esigenze professionali e quello dell'assenteismo anomalo ricorrente, che non viola il diritto alla salute).

Sul tema dei *rapporti tra contratti collettivi di diverso livello disciplinanti la medesima materia*, la Cassazione (16 gennaio 1986 n. 260) ribadisce il suo orientamento favorevole ad ammettere che il contratto collettivo successivo può derogare anche in senso peggiorativo un contratto precedente: orientamento applicabile anche nel caso in cui i contratti collettivi in contrasto abbiano o meno lo stesso ambito di applicazione. In questa logica la Cassazione ha ritenuto modificabile in senso peggiorativo la clausola di contratto precedente che incide sulla sfera giuridica dei soggetti collocati in pensione; clausola peraltro qualificabile come «contratto a favore di terzi». Più in generale, la filosofia del supremo collegio si rivela in quella decisione (12 luglio 1986 n. 4517) che ritiene regolabile il concorso-conflitto tra contratto nazionale e quello di ambito più ristretto non già in ragione del principio di gerarchia (prevale la normativa di livello superiore), né di quello del favore (il contratto di livello inferiore può introdurre una disciplina migliorativa del superiore), né di quello della sopravvenienza (prevale il contratto più recente), ma secondo i principi della competenza e specialità, nel rispetto dei criteri fondamentali ispiratori delle fonti collettive che non escludono differenziazioni giustificate da situazioni locali.

Sul *trasferimento del lavoratore* (disciplinato dall'art. 13 Statuto dei lavoratori), la Cassazione interviene due volte: la prima (Cass., Sez. Lav.,

7 febbraio 1986 n. 788) per stabilire che, allorché il contratto collettivo preveda, nel caso di trasferimento collettivo, una procedura di carattere sindacale che comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di preventiva comunicazione al sindacato non è necessaria la contestuale comunicazione individuale dei motivi che giustificano il trasferimento e la sua omissione non costituisce violazione dell'art. 13. Sullo stesso piano si colloca anche la decisione (Cass., 15 luglio 1986 n. 4572) che ammette la comunicazione dei motivi al singolo lavoratore ove questo ne faccia richiesta. Il richiamo del supremo collegio all'art. 2 della legge n. 604 sui licenziamenti individuali fa ritenere che la risposta del datore debba avvenire per iscritto nei cinque giorni. La valutazione dell'equivalenza delle mansioni, secondo il tribunale di Napoli 19 settembre 1986, a seguito dell'evolversi del processo tecnologico va effettuata non solo in riferimento ai valori di libertà e dignità — a parità di qualifica e retribuzione — ma anche alla conservazione della professionalità del dipendente. Quest'ultima va intesa come idoneità del lavoratore di impiegare e recuperare nella nuova mansione alcune o tutte le potenzialità acquisite fino al momento del cambiamento di mansioni.

In ordine alla *limitazione dei poteri dell'imprenditore* si pronuncia ancora la Cassazione (21 aprile 1986 n. 2797), per quanto attiene al lavoro a tempo parziale. Nel contratto part-time il carattere necessariamente bilaterale della volontà, in ordine alla riduzione quantitativa della prestazione, nonché della collocazione di questa in un dato orario (reputato da entrambe le parti come il più rispondente agli interessi rispettivi) fa sì che ogni modifica debba prevedere il consenso di entrambe le parti.

Alcune decisioni della Corte Costituzionale si sono occupate della *disciplina dei licenziamenti individuali*, ampliando l'ambito della tutela dalla stessa prevista. E ciò avviene in due direzioni, nei confronti degli ultrasessantacinquenni e delle donne.

Secondo la Corte (7 luglio 1986 n. 176), per l'ultrasessantacinquenne che non abbia maturato il diritto alla pensione di vecchiaia non opera il recesso *ad nutum* del datore per il solo fatto del raggiungimento di questa età. Il licenziamento va motivato, al pari di quanto accade per gli al-

tri lavoratori. Con la presenza di una giusta causa o un giustificato motivo, la inidoneità fisica derivante dall'età, infatti, ove impedisca la continuazione della prestazione o il normale apporto all'impresa, può concretare un giusto motivo di licenziamento del lavoratore. Essa non può essere solo presunta; va piuttosto provata e accertata anche con le modalità previste dall'art. 5 Statuto dei Lavoratori. Ne discende l'illegittimità dell'art. 11 legge 604/66, nella parte in cui esclude quei lavoratori dalla tutela. L'incostituzionalità di questa come di altre norme viene invocata, ai sensi degli artt. 3, 4, 35, 37 della Costituzione, nella parte in cui esse prevedono il conseguimento della pensione di vecchiaia, e quindi il licenziamento, della donna lavoratrice per ragione anagrafica al compimento del cinquantesimo anno di età, anziché al compimento del sessantesimo, così come accade per l'uomo (legge 18 giugno 1986 n. 137). Ciò dal momento che mentre per gli ultrasessantacinquenni valgono le considerazioni dell'allungamento della vita media e la minore usura del lavoro a seguito dell'introduzione delle tecnologie, la gradualità dell'evoluzione della situazione sociale della donna fa ritenere che siano venute meno le ragioni di un differente trattamento rispetto all'uomo, con particolare riferimento all'età del conseguimento della pensione di vecchiaia ai fini della tutela contro i licenziamenti.

Con la sentenza 14 febbraio 1986 n. 2, infine, i giudici della Consulta confermano in toto la costituzionalità degli artt. 8 e 11 legge 604/66 e 18 e 35 Statuto dei Lavoratori, in riferimento all'art. 3 della Costituzione e in relazione agli artt. 4, comma 1, 35, comma 1, 41 comma 2 della Costituzione in ordine alla necessità di differenziare la tutela accordata ai lavoratori per quanto attiene alla dimensione e alla struttura dell'azienda, e cioè alla problematica inerente alla applicazione dell'art. 18 Statuto dei lavoratori, nonché all'applicabilità del titolo III della legge 300/70.

Per cui, riprendendo le decisioni della Cassazione, secondo la Corte Costituzionale il quadro legale risulta così strutturato: a) la tutela reale stabilita ex art. 18 Statuto dei lavoratori spetta al lavoratore licenziato quando, anche senza la ricorrenza dei presupposti ex art. 11 legge 604/66, sia realizzato il requisito dei 15 dipendenti; b) in mancanza di questo, e inoltre nel caso del datore di lavoro non imprenditore, opera la tu-

tela ex art. 8 legge 604/66, sempreché sussista il requisito numerico dei 35 dipendenti; c) mancando quest'ultimo, il licenziamento resta sotto l'ambito ex art. 2118. Le ragioni di questa decisione sono la volontà di tener conto di esigenze politico-sociali, delle funzionalità delle unità produttive in cui la reintegrazione del lavoratore creerebbe tensioni personali.

Osservazioni interessanti emergono dalle pronunce in tema di *collocamento obbligatorio*, a proposito del quale tende ad affermarsi un orientamento favorevole alla considerazione degli orfani come lavoratori titolari degli stessi diritti e doveri degli altri lavoratori. Infatti gli orfani, ancorché rientranti nella disciplina della legge 482/68, sono in grado di fornire una prestazione normale. Certamente essi dispongono di minore competitività nel mondo del lavoro, derivante dalla loro situazione personale, familiare e sociale. Essa deve intendersi però limitata alla fase genetica del rapporto e non anche al successivo svolgimento dello stesso. Pertanto il datore di lavoro non incontra limiti nell'assegnazione delle mansioni all'orfano assunto ed è libero di scegliere quelle più rispondenti all'obiettivo interesse dell'impresa e dell'organizzazione aziendale. (Cass., 16 luglio 1986 n. 4608 e 19 agosto 1986 n. 5082). Il rapporto di lavoro degli invalidi, in tutte le fasi successive alla sua costituzione, è regolato dalla disciplina comune alla generalità dei lavoratori, con la conseguenza che il superamento del periodo di comporto per la malattia e la sopravvenuta e totale incapacità fisica allo svolgimento delle mansioni concordate all'atto dell'assunzione integrano gli estremi di un legittimo recesso del datore (Cass., 16 aprile 1986 n. 2697; Cass., 8 febbraio 1986 n. 820; Cass., 4 dicembre 1986 n. 7189). Infine, va segnalato che secondo il supremo collegio nel regime anteriore al d.l. 29 gennaio 1983, n. 17, convertito nella legge 25 marzo 1983 (che ha previsto la sospensione degli obblighi di assunzione di cui alla legge 482/68 per le imprese impegnate in processi di ristrutturazione, conversione e riorganizzazione produttiva e soggette ad amministrazione straordinaria o comunque in crisi ove siano in atto interventi della Cig), la situazione di crisi dell'azienda non giustifica il rifiuto del datore di lavoro di assumere l'invalido avviatogli dall'Uplmo, in quanto detta situazione non è compresa tra le clausole di esclusione e di esonero tassativamente indica-

te dall'art. 13 legge 482/68, né costituisce una vera e propria causa di impossibilità della prestazione come tale estintiva dell'obbligo legale (Cass., 4 dicembre 1986 n. 7187; Cass., 4 dicembre 1986 n. 7188; Cass., 25 marzo 1986 n. 2119).

Più radicale risulta l'atteggiamento della Cassazione in tema di assunzione dei lavoratori invalidi psichicamente, dal momento che questi ultimi non rientrano tra le categorie protette dalla legge 482/68, in favore delle quali è previsto il sistema. L'art. 5 stabilisce che sono invalidi quanti siano affetti da minorazioni fisiche e non già psichiche; e il successivo art. 20, disciplinando gli accertamenti sanitari, richiama le condizioni fisiche e non le minorazioni psichiche. La tutela dei minorati psichicamente è approntata, sia sotto il profilo sanitario che economico, dalla legge 118/71 che, contemplando nell'art. 8 i minorati psichici che siano tali anche fisicamente, offre la possibilità di iscrizione negli elenchi di cui all'art. 19 legge 482/66 ai fini dell'avviamento obbligatorio ed esclude implicitamente la generale applicabilità di tale speciale sistema di collocamento (Cass., 6 novembre 1986 n. 6519; Cass., 6 novembre 1986 n. 6520). Inoltre, data la natura delle loro menomazioni, non è possibile quell'accertamento sanitario che l'art. 20 legge 482/68 demanda al collegio medico, teso a stabilire che la natura e il grado di invalidità non siano di pregiudizio alla salute e incolumità dei compagni di lavoro e alla sicurezza degli impianti. All'esito di tale accertamento è condizionato l'obbligo di assunzione «concepibile per gli infermi fisici e non psichici le cui azioni sono imprevedibili» (Cass., 21 febbraio 1986 n. 1072).

Due decisioni sono tornate sul problema del *recupero di decimali di contingenza*, dopo quella del pretore di Bologna del 17 luglio 1985 n. 659, emanata a seguito del decreto cosiddetto «di San Valentino» del febbraio 1984.

La pretura di Pavia (19 febbraio 1986) ritiene che le frazioni di punto di contingenza non rilevanti nel trimestre non possono essere recuperate nel trimestre successivo.

Mentre, secondo la Sezione Lavoro della Cassazione, gli aumenti di contingenza maturati nel periodo dal 1° febbraio 1977 al 31 maggio 1982, e non ancora reinseriti nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto, vanno corrisposti in cifra fissa in aggiunta al trattamento medesi-

mo. La Corte, pronunciandosi così sul problema del rientro dei punti di contingenza già congelati nel trattamento di fine rapporto, conferma l'orientamento maggioritario per il quale i punti, se non ancora reinseriti gradualmente nel trattamento, vanno in aggiunta allo stesso. La Cassazione, inoltre, non ritiene fondata l'eccezione di legittimità costituzionale ex lege 297/82, nella parte in cui detta una diversa disciplina per il recupero della contingenza già congelata nel computo del tfr per coloro che lo abbiano percepito e che abbiano cessato il rapporto in momenti differenti ma nell'arco di tempo compreso tra il 1° giugno e il 31 dicembre 1985. Non rilevante è stata ritenuta la questione di legittimità costituzionale della parte della normativa in cui non si estende il recupero dei punti di contingenza già congelati al computo del tfr dei lavoratori il cui rapporto sia cessato prima del 31 maggio 1982 o dopo il 1° gennaio 1986 (Cass., 29 luglio 1986 n. 4856).

Sul *trattamento di fine rapporto* si è pronunciata la Corte Costituzionale (7 luglio 1986 n. 178) in ordine alla tassabilità delle liquidazioni. Essa ha accolto solo l'eccezione relativa all'utilizzazione di identici criteri di imposizione fiscale per l'indennità dei pubblici dipendenti, alla cui formazione contribuiscono i lavoratori, e dei dipendenti privati che invece non sopportano alcun onere.

Tra le altre affermazioni è stato anche escluso il carattere indennitario delle liquidazioni Enpas, dal momento che il diritto a percepirle è collegato non a un danno ma solo alla cessazione del rapporto di lavoro dopo il trascorrere di un periodo minimo.

In tema di *lavoro femminile* si è pronunciata ancora la Corte Costituzionale, secondo la quale è illegittimo, per violazione dell'art. 37, comma 1 della Costituzione l'art. 12, comma 1, della legge 26 aprile 1934 n. 653 nella parte in cui vieta il lavoro notturno femminile nelle aziende industriali, così come è illegittimo, per violazione della stessa disposizione, l'art. 1 della legge 2 agosto 1952 n. 1305 nella parte in cui dà esecuzione all'art. 3 della convenzione Oit n. 89 del 1948, limitatamente al divieto di impiegare, durante la notte, le donne senza distinzione di età in tutte le aziende industriali private e nelle relative dipendenze (Corte Costituzionale, 24 lu-

glio 1986, n. 210). Sempre a proposito del lavoro femminile, la Corte di Cassazione Sezione Lavoro (21 giugno 1986 n. 4156) ha ritenuto che l'esercizio del diritto di opzione per la donna di continuare a prestare la propria opera fino ai limiti di età degli uomini, avvenuto oltre il termine di tre mesi, non impedisce al datore di lavoro di recedere liberamente dal rapporto. In sostanza, l'imprenditore può sempre avvalersi della decadenza della lavoratrice dal diritto di opzione.

Infine, in *materia previdenziale* alcune decisioni della Consulta si soffermano sul tema degli infortuni sul lavoro e sui contributi e sul risarcimento del danno per licenziamento illegittimo. Per il primo tema, la Corte ha ritenuto non fondati ex artt. 3, 38, comma 2, e 53 della Costituzione i dubbi di costituzionalità sollevati dalla giurisprudenza di merito in ordine al d.p.r. 1124/65 (e cioè del testo unico sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali) nella parte in cui impone l'obbligo di assicurare, contro gli infortuni sul lavoro, i lavoratori addetti ad apparecchi e impianti sulla base di una valutazione legale preventiva della pericolosità delle apparecchiature elettriche e del rischio relativo. L'affermazione della legittimità costituzionale è basata sulla convinzione che tali macchine non possono essere considerate, nella attuale fase tecnologica, «a rischio nullo». È logico che, stante la valutazione legale presunta della pericolosità dei macchinari, la legge preveda l'assicurazione obbligatoria per il solo fatto che il lavoratore vi sia adibito. La Corte, nel porre fine a una disputa giurisprudenziale sui criteri da adottare per la valutazione della pericolosità delle apparecchiature elettriche (e sulla sussistenza del relativo obbligo assicurativo), nega la disparità tra datori di lavoro e tra lavoratori sotto il profilo assicurativo. Viene altresì ritenuta priva di fondamento l'affermazione di quei giudici che, sollevando l'eccezione di costituzionalità, hanno ritenuto che la presunzione legale del rischio avrebbe avuto l'effetto di trasformare il rapporto assicurativo in rapporto assistenziale, e il contributo assicurativo in una tassa non commisurata alla capacità contributiva e non ispirata a criteri di progressività (C. Cost., 16 ottobre 1986 n. 221).

Con sentenza 14 gennaio 1986 n. 77, la Corte Costituzionale ha ritenuto infondata la questio-

ne di legittimità dell'art. 18, comma 2 dello Statuto dei lavoratori, interpretato nel senso che il licenziamento illegittimo, così come non interrompe il rapporto di lavoro, non interrompe quello assicurativo previdenziale e che sono dovuti i contributi sulle retribuzioni liquidate a titolo di risarcimento del danno per il periodo compreso tra il licenziamento e la sentenza di reintegra, in riferimento agli artt. 3 e 38 della Costituzione (C. Cost., 14 gennaio 1986 n. 7). Infine, con decisione del 7 luglio 1986 n. 173, la stessa Corte ha deliberato la non contrarietà alla Costituzione delle norme che direttamente o indirettamente avevano fissato il massimale retributivo pensionabile escludendo dal calcolo delle pensioni la parte di retribuzione eccedente un determinato limite. Secondo la Corte, i diversi regimi previdenziali sono giustificati dalla pluralità delle categorie lavorative e la proporzionalità tra pensione e retribuzione e la tutela delle esigenze di vita del pensionato «non comportano una integrale coincidenza tra pensione e ultima retribuzione ed è facoltà del legislatore fissare tetti pensionabili anche differenziati rapportandoli al momento storico ed economico e determinandolo sulla base di un contemperamento delle esigenze di tutti i lavoratori e delle disponibilità finanziate».

Bruno Veneziani

Indirizzi e strumenti organizzativi nella produzione di servizi pubblici

1. Premessa 2. L'Ente Ferrovie dello Stato 3. L'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni

1. Uno dei settori della pubblica amministrazione maggiormente esposto all'attenzione generale (dai soggetti economici ai privati cittadini) è quello dei servizi pubblici, le cui forme istituzionali e organizzative sono determinate e in larga misura condizionate dalle seguenti caratteristiche:

- a. producono beni immateriali di immediata fruizione (come ad esempio i trasporti) e di diretta e/o indiretta utilità (come ad esempio l'istruzione);
- b. la loro finalità prioritaria non è il conseguimento di profitti, ma quella di fornire una risposta alla domanda sociale;
- c. agiscono prevalentemente in condizioni di monopolio;
- d. sono sottoposti a forme di controllo proprie degli organismi statali (il controllo cioè è più orientato a verificare la correttezza formale delle attività di «produzione» che non la qualità e l'efficacia del prodotto).

La rilevanza della loro azione rende indispensabile sviluppare la riflessione sul (e lo studio del) sistema di produzione dei servizi pubblici con attenzione accresciuta, soprattutto perché la domanda sociale di servizi è aumentata sul doppio versante quantitativo e qualitativo; mentre, per contro, il livello dell'offerta registra un elevato grado di inefficienza. Infatti, la disfunzionalità dei servizi, segnalata ormai con allarme dall'opinione pubblica diffusa, ha già superato ogni ragionevole limite di tolleranza.

Considerate dal punto di vista della qualità e dell'efficacia della loro «produzione», le organiz-

zazioni che forniscono servizi pubblici presentano caratteristiche di sostanziale omogeneità (inefficienti e, soprattutto, disfunzionali rispetto ai propri fini istituzionali), anche se le pressioni ambientali dell'opinione pubblica e delle forze sociali hanno finito col suscitare un ampio dibattito (e forti consensi) sulla necessità del cambiamento, conseguendo, nel caso specifico della riforma delle Ferrovie dello Stato, i primi ragguardevoli risultati.

La questione dei risultati prodotti dalle strutture di pubblici servizi rinvia direttamente alle modalità organizzative con cui sono svolte le azioni di ogni organismo preposto all'erogazione di tali servizi, oltre che alle strategie adottate.

In questo quadro, una rilevanza particolare riveste la tematica degli indirizzi organizzativi prevalenti nelle istituzioni di servizi pubblici, in quanto dalle modalità con cui vengono organizzate le risorse produttive (tecnologiche, finanziarie e professionali) in rapporto agli obiettivi da raggiungere dipende, in larga misura, l'efficacia e la qualità dei risultati.

Pertanto, con prevalente attenzione alle caratteristiche della loro azione organizzativa, presenteremo in questo articolo i casi dell'Ente *Ferrovie dello Stato* e dell'*Amministrazione delle poste e telecomunicazioni*, che rappresentano il primo un esempio di innovazione istituzionale e organizzativa in fase di avanzata realizzazione e il secondo un esempio di struttura che, pur se contraddistinta da una forma organizzativa tradizionale tipicamente burocratica, comincia a far registrare alcuni significativi segnali di cambiamento.

I due casi, presentati in forma prevalentemente descrittiva, costituiscono un primo ambito di trattazione che si conta di ampliare, nelle successive edizioni del *Rapporto*, con l'esame di altre importanti organizzazioni di pubblici servizi (sistema scolastico, sanità, ecc.).

2. Il primo settore dei servizi pubblici che prenderemo in esame è costituito dall'Ente Ferrovie dello Stato, intorno al quale è fortemente concentrata l'attenzione dell'opinione pubblica, sia per l'oggettiva importanza del servizio ferroviario e del suo ruolo nell'ambito del sistema nazionale dei trasporti, sia perché la recente riforma (fissata normativamente nel 1985 e avviata operativamente a partire dal 1986) che ne modi-

fica la natura giuridico-istituzionale, le finalità e la struttura organizzativa, rappresenta un rilevante cambiamento i cui effetti — valutabili nel medio periodo — potrebbero incidere in misura considerevole sul versante dell'efficacia dei servizi erogati.

Il servizio ferroviario prima della riforma

La principale caratteristica dell'Azienda autonoma delle ferrovie dello Stato (Aafs), nella sua forma precedente la legge 210/85, consiste nella sua natura istituzionale di azienda statale, di organismo cioè che non ha personalità giuridica distinta da quella dello Stato.

Questa caratteristica risulta determinante, in quanto influenza in modo vincolante le modalità di funzionamento e di organizzazione dell'intero apparato che è modellato, classicamente, secondo i noti schemi di strutturazione delle burocrazie statali non solo per quanto concerne la distribuzione dei poteri e le forme del coordinamento e del controllo, ma anche per quanto riguarda l'articolazione delle funzioni e dei compiti organizzativi.

Il vertice strategico dell'organizzazione è costituito dal ministro dei Trasporti che presiede un Consiglio di amministrazione, la cui composizione riflette fortemente il carattere garantistico-formale dell'intera azienda (fanno parte del Consiglio di amministrazione le seguenti figure: il direttore generale dell'Aafs, quattro funzionari dell'Aafs di qualifica elevata, due magistrati del Consiglio di Stato, due funzionari in rappresentanza del ministro del Tesoro, un rappresentante dell'Avvocatura dello Stato, un funzionario in rappresentanza del ministero dei Lavori pubblici, sei rappresentanti eletti dal personale, tre cittadini non funzionari dell'Aafs che abbiano requisiti di alta capacità tecnica in materia di trasporti, un ufficiale superiore dell'Esercito).

Gli altri organi dirigenti dell'azienda sono la direzione generale, due vicedirezioni generali e due direzioni dei Servizi centrali e dei Servizi di esercizio.

I poteri del direttore generale (con il quale collaborano, con funzioni delegate, i due vicedirettori generali) sono prevalentemente legali all'amministrazione e alla gestione del personale, oltre che all'approvazione di progetti, lavori, contratti e appalti.

Alle due direzioni dei Servizi (centrali e di esercizio), delegate ai due vicedirettori generali, so-

no attribuiti i servizi funzionali della *struttura centrale* dell'Aafs (personale, affari generali, sanitari, ragioneria, approvvigionamenti, movimento, commerciale e traffico, materiale, lavori e costruzioni, impianti elettrici). La *struttura periferica* è fondata sui compartimenti (corrispondenti all'articolazione regionale del territorio nazionale), ai quali sono preposti i direttori compartimentali con ampi poteri decentrati, tra cui l'alta direzione, la responsabilità di esercizio e competenze, in casi di urgenza, proprie della Direzione generale.

L'articolazione dei compiti della struttura periferica è analoga a quella prevista dalla struttura centrale.

Molti dei compiti di coordinamento e controllo dell'insieme delle attività dell'azienda, coerentemente con la natura garantista e formalista attribuita all'intera struttura, sono assicurati da altri organismi dell'amministrazione dello Stato e dal Parlamento:

a. il presidente della Repubblica approva con appositi decreti i regolamenti generali, i nuovi sistemi tariffari, le nomine del direttore generale, dei vicedirettori generali e dei consiglieri di amministrazione;

b. il Consiglio dei ministri esamina tutti i provvedimenti riguardanti le Ferrovie che devono essere approvati dal Parlamento e quelli da sottoporre all'approvazione del presidente della Repubblica;

c. il ministero del Tesoro ha compiti di controllo dei servizi finanziari e della gestione (ispezioni, analisi-verifica dei bilanci preventivi e consuntivi, ecc.);

d. il Parlamento ha compiti legati all'approvazione del bilancio dell'Aafs, alle modifiche della struttura aziendale, alle variazioni di stato giuridico del personale e del suo trattamento economico;

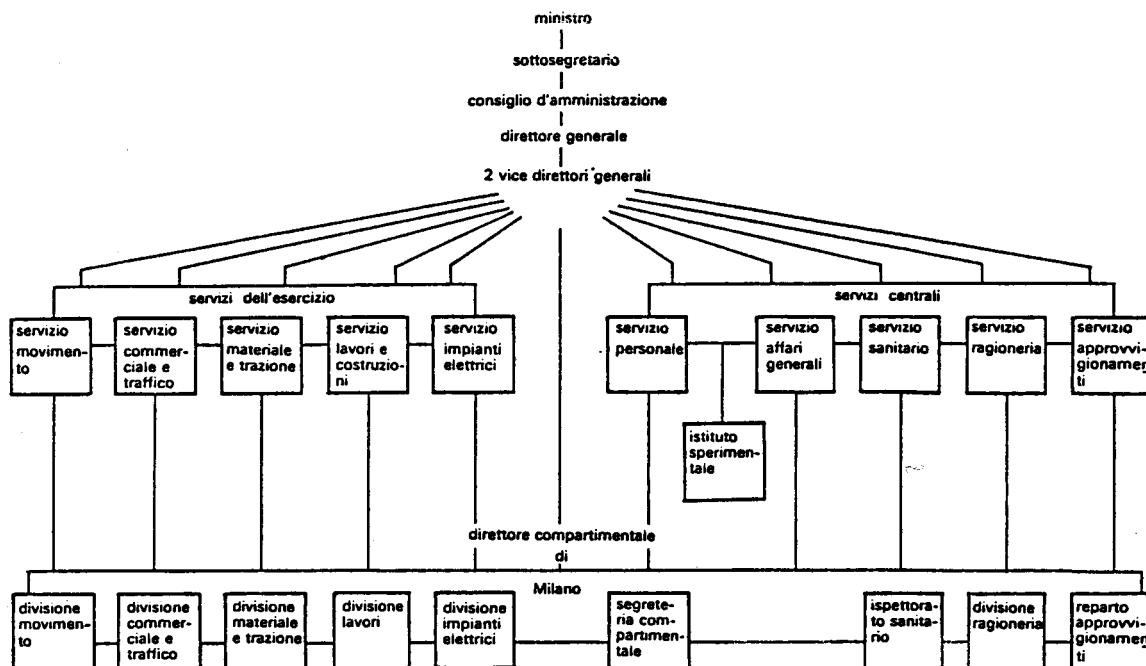
e. la Corte dei Conti ha competenze di controllo generale delle spese.

La figura 1 consente una visione d'insieme della struttura organizzativa dell'Aafs prima della riforma del 1985.

La nuova configurazione del servizio ferroviario

La tradizionale struttura organizzativa del servizio ferroviario improntata — come si è cercato di evidenziare — ai più classici criteri del garantismo burocratico, risulta radicalmente superata dalle recenti misure di riforma, che ridefiniscono

Figura 1. Organigramma della struttura dell'Aafs prima della riforma



Fonte: P. Bontadini (a cura di), *Manuale d'Organizzazione*, Isedi, Milano 1978.

l'intero assetto del settore secondo modalità istituzionali e organizzative del tutto nuove. Esse disegnano un tendenziale profilo del servizio ferroviario rispondente a filosofie manageriali, in cui trovano una collocazione privilegiata criteri di strategia aziendale, di produttività, di efficienza e di efficacia.

La nuova normativa, in vigore a partire dal gennaio 1986 (il testo della nuova legge, la 210, è stato approvato dal Parlamento nel maggio 1985), sancisce l'autonomia del servizio ferroviario e la sua trasformazione in *ente pubblico economico* (l'Ente Ferrovie dello Stato, Efs), con conseguenze di un certo rilievo soprattutto sul versante del cambiamento di ruolo dell'intera struttura e su quello delle modificazioni del suo assetto organizzativo.

Cercheremo di individuare i principali cambiamenti introdotti dalla legge di riforma, centrando la nostra attenzione su quelli che risultano più rilevanti dal punto di vista dell'indirizzo organizzativo emergente.

La prima importante novità è l'istituzione dell'Ente Ferrovie dello Stato (art. 1). Caratterizzato da «personalità giuridica e autonomia patrimoniale, contabile e finanziaria», il nuovo istituto è formalmente separato dall'autorità del ministro dei Trasporti (art. 3); i cui poteri, che nella vecchia normativa avevano un peso sostanziale, sono limitati a compiti di indirizzo generale di vigilanza, di proposta e revoca delle nomine del presidente e degli altri membri del Consiglio di amministrazione.

Inoltre (art. 2) è esplicitamente riconosciuta la natura aziendale-imprenditoriale dell'Ente, le cui finalità di servizio pubblico devono essere perseguite «con criteri di economicità e di efficienza»; e a questa logica devono attenersi gli organi istituzionali e gestionali dell'Efs che sono: il presidente, il Consiglio di amministrazione, il Collegio dei revisori dei conti e il direttore generale. Significativa di questo orientamento marcatamente gestionale, è l'indicazione normativa della scelta dei consiglieri di amministrazione e del

direttore generale (artt. 6 e 9), i quali devono essere «persone di comprovata cultura amministrativa, tecnica ed economica nel settore dei trasporti e/o di particolare capacità nell'organizzazione e nella gestione di aziende, enti e società». Coerentemente con gli indirizzi di mutamento istituzionale sopra evidenziati, la legge individua una serie di criteri organizzativi (art. 20) ai quali il nuovo ente dovrà uniformare la propria struttura. Tali criteri — esposti con formulazione molto generale — sono i seguenti:

- «1. l'organizzazione deve prevedere strutture funzionalmente articolate e territorialmente decentrate e adeguati strumenti di collegamento con le Regioni e gli enti territoriali per il soddisfacimento di esigenze locali;
2. gli uffici centrali e periferici devono essere dotati di un'ampia autonomia gestionale e operativa;
3. la struttura organizzativa deve sempre garantire l'efficienza del servizio, l'economicità gestionale e l'incremento della produttività dell'ente;
4. le relazioni sindacali ... devono essere improntate a correttezza e imparzialità ed essere coerenti con i principi dell'autoregolazione della conflittualità».

L'avvio operativo della riforma, previsto dalla legge per l'inizio del 1986 (ha registrato però una serie di ritardi, dovuti allo slittamento di alcuni mesi della nomina del presidente e del Consiglio di amministrazione), coincide con un'intensa attività di elaborazione, di riflessione e di discussione dei vertici aziendali, finalizzata alla definizione delle strategie e della ristrutturazione organizzativa dell'Ente.

Sono questi i due temi più rilevanti della fase di messa a punto delle politiche aziendali, in quanto essi coincidono con l'individuazione degli obiettivi e l'elaborazione dei programmi di sviluppo a medio termine del servizio ferroviario e con la selezione degli strumenti organizzativi in grado di garantire coerenza tra l'azione delle strutture operative, il perseguimento dei fini aziendali e l'implementazione dei programmi dell'Ente.

Su questo terreno, alla luce della documentazione disponibile, è possibile delineare un profilo sintetico delle strategie di sviluppo del servizio ferroviario (e delle implicite «filosofie gestionali») e descrivere le misure organizzative che l'Ente ha adottato in coerenza con le decisioni programmatiche e con le indicazioni generali derivanti dalla legge di riforma.

È importante sottolineare, preliminarmente, che entrambi gli aspetti considerati (la strategia e l'organizzazione dell'ente) rappresentano il passaggio più delicato del processo di cambiamento nel quale l'intero servizio ferroviario è attualmente impegnato: il successo delle azioni di cambiamento, infatti, dipenderà in larga misura dalla capacità dei vertici aziendali di coniugare le «esigenze», non sempre armonizzabili, della modernizzazione del proprio bagaglio di tecnologie (produttive, procedurali, organizzative, decisionali), delle risorse umane (a tutti i livelli dell'organizzazione) e della domanda sociale di servizi. Per quanto riguarda l'elaborazione e la scelta delle strategie aziendali, il Consiglio di amministrazione e la Presidenza dell'Ente hanno prodotto alcune indicazioni (esposte in documenti ufficiali dell'aprile 1986) che, in aderenza agli obiettivi generali della legge, agli orientamenti contenuti nel Piano generale dei Trasporti e a una specifica direttiva del ministero dei Trasporti (n. 2 del 14 marzo 1986) concernente l'armonizzazione delle scelte dell'Efs con le opzioni del Piano, prefigurano le linee lungo le quali dovrà essere indirizzata l'azione dell'Ente.

In particolare, il documento elaborato dalla Presidenza (*Esigenze e programmi dell'Ente Ferrovie dello Stato*, aprile 1986), dopo aver constatato come la complessità della fase di cambiamento istituzionale, d'indirizzo e organizzativo dell'intero settore ferroviario implichi prioritariamente un radicale cambiamento della cultura aziendale, che assuma in pieno l'orientamento alla gestione e alla produzione di un insieme di servizi pubblici, fornisce alcune indicazioni valutative sullo stato attuale delle Ferrovie dello Stato italiane (la rete, il traffico, le risorse finanziarie, la domanda sociale) in rapporto alla situazione delle reti ferroviarie dei principali paesi europei (Gran Bretagna, Germania e Francia), per giungere infine a delineare le prospettive di sviluppo del settore a breve e medio termine.

Le più significative indicazioni che su quest'ultimo versante emergono dal documento sulle strategie aziendali riguardano *l'adeguamento dell'offerta e l'innovazione tecnologica*: da un lato è sottolineata, in un'ottica che recupera la dimensione economica del servizio, la necessità di flettere l'offerta dei servizi ferroviari alla variegata dimensione della domanda globale espressa dagli utenti («si va affermando la convinzione che le ferrovie non devono più offrire all'utenza un

servizio di trasporto, ma devono vendere alla clientela il servizio di trasporto che essa richiede»); dall'altro è esplicitamente segnalata l'urgenza di ammodernare l'intera rete ferroviaria, innalzandone la qualità mediante adeguati progetti di innovazione tecnologica riferiti sia alla creazione di una «rete ad alta velocità» (integrata nel sistema europeo di trasporti veloci per il traffico viaggiatori e per il traffico merci), sia alla diffusione dell'informatica applicata all'insieme dell'«esercizio» ferroviario.

Se queste costituiscono le scelte generali per lo sviluppo del settore, l'articolazione della strategia prevede una serie di azioni specifiche riguardanti non solo le politiche degli investimenti, degli appalti e delle forniture, ma anche le politiche di «ammodernamento direzionale» che risultano ispirate a logiche tipicamente manageriali. In quest'ottica, particolare rilevanza assumono le scelte di orientamento al marketing, di revisione radicale della struttura organizzativa (e dell'organizzazione del lavoro), di potenziamento della ricerca finalizzata allo sviluppo tecnologico, di miglioramento della qualità e del clima delle relazioni industriali.

Ed è in strettissimo rapporto con le strategie di breve-medio periodo elaborate dai vertici aziendali che devono essere collocate le successive scelte di ristrutturazione organizzativa, definite ed emanate dalle delibere del Consiglio di amministrazione del 9 luglio 1986 e del 4 giugno 1987. Il *Regolamento di organizzazione strutturale dell'Ente Ferrovie dello Stato* (luglio 1986), prevede una struttura articolata, a livello centrale, in *dipartimenti*, ai quali fanno capo le *direzioni centrali* e, al livello periferico («territoriale»), in *direzioni compartimentali e impianti di produzione*. L'unità di indirizzo strategico è garantita dal Consiglio di amministrazione e dalla Presidenza, mentre la direzione operativo-gestionale è garantita dalla Direzione generale. Da un punto di vista strettamente organizzativo, la principale innovazione introdotta dalla nuova configurazione (che riguarda essenzialmente l'«organizzazione alta», poiché non include ancora gli aspetti relativi alla ristrutturazione dei compiti operativi ed esecutivi propri dell'organizzazione del lavoro), consiste nel passaggio da una struttura di tipo funzionale in cui prevale il carattere garantistico-burocratico e di routine dell'azione organizzativa a una struttura dipartimentale basata sull'autonomia e sull'imprenditorialità.

Il cambiamento si caratterizza per il considerevole processo di differenziazione introdotto nella struttura grazie alla creazione di un ampio ventaglio di dipartimenti, articolati, a loro volta, in direzioni centrali da cui dipendono gli uffici. Dalla visione d'insieme della nuova configurazione organizzativa proposta dalla figura 2, è possibile verificare come dal mutamento strutturale derivi una forte differenziazione delle funzioni organizzative preesistenti che risponde alle nuove esigenze di gestione economica dell'Ente e, soprattutto, ai nuovi indirizzi di strategia di sviluppo prefigurati dal vertice aziendale.

I dipartimenti di nuova istituzione (che sostituiscono i due raggruppamenti di «Servizi centrali» del precedente organigramma) sono i seguenti:

- a. il dipartimento produzione*, che coordina tutte le attività che contribuiscono alla produzione del servizio di trasporto;

- b. il dipartimento promozione e vendita*, che coordina tutte le attività di ricerca di mercato, promozione e vendita del «prodotto-trasporto»;

- c. il dipartimento potenziamento e sviluppo*, preposto alle attività di potenziamento delle infrastrutture dell'azienda e dello sviluppo tecnologico del sistema ferroviario e nel quale confluiranno le previste «unità per i progetti speciali»;

- d. il dipartimento organizzazione*, che ha compiti legati alla gestione e allo sviluppo delle risorse umane, organizzative e informative;

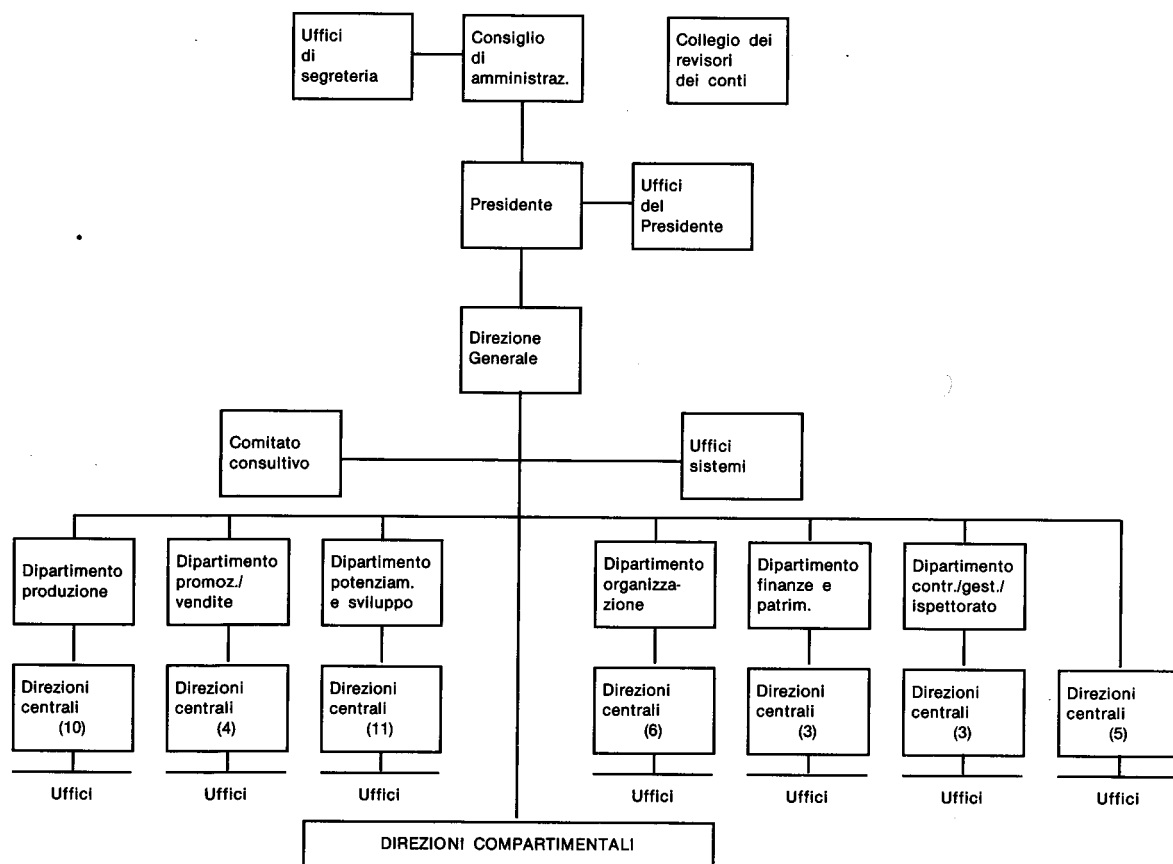
- e. il dipartimento finanza e patrimonio*, che ha compiti di gestione delle risorse finanziarie, patrimoniali e di partecipazione azionaria;

- f. il dipartimento di gestione e ispettorato*, preposto alle attività di controllo di gestione e di verifica dell'efficacia dei programmi aziendali.

Nell'ambito del coordinamento dei dipartimenti rientrano le *Direzioni centrali* (in tutto 43, comprese quelle — cinque in tutto — direttamente coordinate dalla Direzione generale), per le quali la definizione di compiti e l'attribuzione ai dipartimenti è specificata in dettaglio da una recente delibera del Consiglio di amministrazione (n. 21 del 4 giugno 1987). Le Direzioni centrali «svolgono attività di studio, ricerca, normativa, propulsione, coordinamento e verifica relativamente alle funzioni di rispettiva pertinenza». Contribuiscono, inoltre, alle attività di pianificazione dei dipartimenti e possono svolgere «... in via indiretta le attività operative di preminente interesse nazionale o pluriregionale».

Ciascuna Direzione centrale è articolata in uffici,

Figura 2. Organigramma dell'attuale struttura dell'Ente Ferrovie dello Stato



Fonte: Nostra elaborazione su documenti dell'Ente.

i cui compiti corrispondono a una vasta gamma di attività specialistiche, di competenza della stessa Direzione centrale (la definizione dettagliata dei compiti degli uffici è contenuta nell'ultima delibera citata del Consiglio di amministrazione). L'articolazione decentrata della struttura organizzativa ripropone sostanzialmente la configurazione del modello vigente prima della riforma: sono infatti le *Direzioni compartimentali* le unità periferiche dell'Efs (corrispondono alla divisione in regioni del territorio nazionale) che assicurano l'attuazione dell'indirizzo strategico-operativo dell'azienda a livello periferico, mediante lo svolgimento di compiti di indirizzo, pianificazione e controllo delle attività operative degli uffici sub-territoriali e locali.

La configurazione organizzativa emergente dai documenti ufficiali si caratterizza, quindi, per la sua notevole differenziazione interna. La quale dovrebbe, in linea di principio, assicurare un aumento di efficienza e di efficacia dell'azione organizzativa in rapporto all'insieme delle strategie aziendali dell'Efs.

È importante tuttavia segnalare il fatto che l'innovazione organizzativa intrapresa dall'Ente è un processo ancora incompiuto, come esplicitamente sottolineato dall'art. 14 del *Regolamento di organizzazione strutturale* del 1986 («Il Consiglio di amministrazione e il direttore generale daranno attuazione nell'arco di un biennio alle norme contenute nel presente Regolamento»). Si tratterà, in particolare, di rendere operative (sperimen-

tandone la validità empirica) le misure adottate e di avviare il processo di cambiamento dell'organizzazione del lavoro: ciò significa sviluppare una vasta azione di *mobilizzazione di tutte le risorse umane implicate nel processo di cambiamento organizzativo*, finalizzata alla motivazione, alla riconversione e alla riprofessionalizzazione di uomini e di strutture in rapporto alle finalità della strategia aziendale e alla nuova configurazione dei compiti.

Sarà certamente un lavoro impegnativo e delicato, dai cui risultati comunque dipenderà non solo il successo del cambiamento avviato, ma anche, sia pure indirettamente, la qualità e l'efficacia del servizio pubblico erogato dall'ente Ferrovie dello Stato.

3. L'altro ambito di produzione dei servizi pubblici che prenderemo in considerazione è quello dell'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni, ovvero di una di quelle amministrazioni autonome dello Stato che si configurano (secondo la tipologia cui è pervenuta la Commissione per la riforma delle amministrazioni autonome, nominata nel 1980 dal ministro per la Funzione pubblica) come «aziende-imprese», volte cioè a produrre «beni o servizi da cedere a terzi verso corrispettivi».

Se nel caso delle ferrovie si è considerato il mutamento di natura macro che ha investito non solo la configurazione organizzativa, ma la stessa realtà istituzionale (la riforma da azienda autonoma ad ente economico), in questo secondo caso delle poste esamineremo invece alcune innovazioni organizzative a livello micro, che investono cioè parti, segmenti dell'intera struttura. In particolare, ci soffermeremo su due aspetti che, nelle strategie aziendali, rivestono particolare rilevanza per migliorare la qualità dei servizi offerti al pubblico. Tali aspetti sono costituiti dai «nuovi» servizi di postacelere e dall'automazione degli sportelli postali, anche se va precisato che la scelta di soffermarsi su questi aspetti non esaurisce certamente il panorama delle innovazioni organizzative che, con esiti più o meno positivi, si vanno sviluppando all'interno dell'Amministrazione.

Prima tuttavia di trattare dei nuovi servizi postali e dell'automazione, è opportuno fornire un breve quadro della struttura organizzativa nel suo complesso, per rappresentare lo scenario di sfondo di tali innovazioni.

La struttura organizzativa

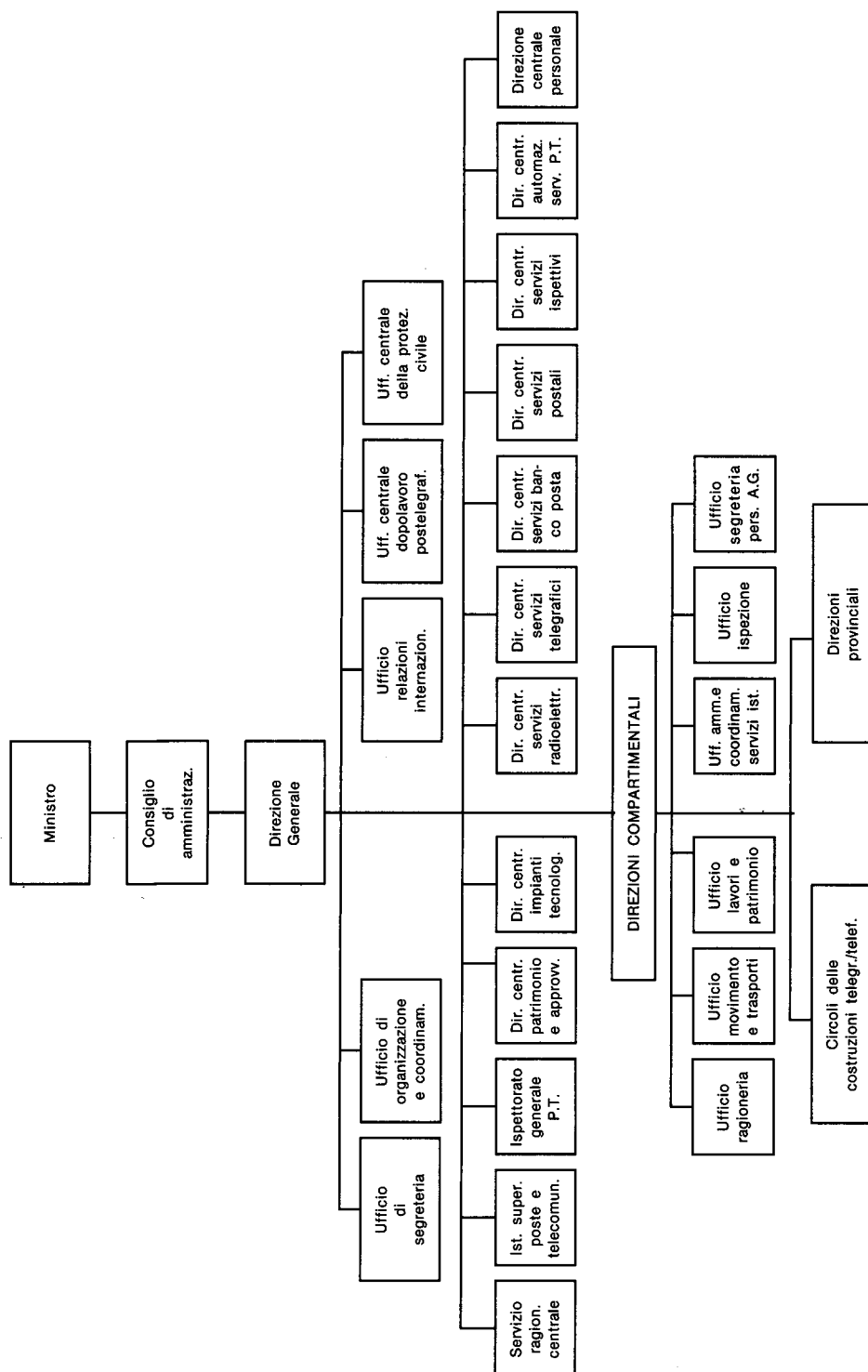
La struttura organizzativa dell'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni si presenta come un tipico caso di struttura burocratica organizzata per funzioni (cfr. l'organigramma in figura 3). Al vertice troviamo l'organo collegiale del Consiglio di amministrazione che è presieduto dal ministro e di cui fa parte il direttore generale. Nel Consiglio non è prevista la presenza di esperti esterni all'Amministrazione, esperti invece presenti nel Consiglio superiore tecnico delle poste, delle telecomunicazioni e dell'automazione, che rappresenta uno degli altri tre organi collegiali dell'Amministrazione, insieme con la Commissione centrale per il personale e la Commissione centrale per gli uffici locali.

Presso la Direzione generale si trovano cinque uffici centrali con funzioni di staff, di cui il più rilevante è l'ufficio di organizzazione e coordinamento, suddiviso in tre divisioni che oltre ad attività di studio e ricerca si occupano anche di proposte e coordinamento in materia normativa, di bilancio e programmazione, di organizzazione di automazione, ecc. Dalla Direzione generale dipendono, oltre a dieci Direzioni centrali, rispondenti ad una logica di tipo funzionale, anche tre organi, e cioè l'Ispettorato generale delle telecomunicazioni, l'Istituto superiore delle poste e delle telecomunicazioni, il Servizio di ragioneria centrale. Questi organi, le Direzioni centrali e gli uffici della Direzione generale costituiscono l'Amministrazione centrale.

A questa si affianca l'Amministrazione periferica, che si compone di 19 Direzioni compartimentali, 18 Circoli delle costruzioni telegrafiche e telefoniche e le 95 Direzioni provinciali. Va notato che le Direzioni compartimentali, corrispondenti in pratica ai territori regionali, sono state istituite con legge n. 325 del 12 marzo 1968 («Norme relative alla organizzazione dell'Amministrazione delle poste e delle telecomunicazioni») per attuare un processo di decentramento al fine di assegnare alle Direzioni compartimentali, «nella misura massima possibile, sotto il profilo funzionale le attribuzioni e i poteri delle direzioni centrali».

Queste ultime perdono quindi i compiti di natura prettamente gestionale e rimangono «competenti esclusivamente in materia di normativa, coordinamento, propulsione e controllo». Il processo di decentramento, come spesso avviene nelle

Figura 3. Organigramma della struttura dell'Amministrazione delle poste e telecomunicazioni



Fonte: Nostra elaborazione dal «Bollettino PT», n. 10, 15 maggio 1985.

organizzazioni burocratiche, è andato avanti non senza difficoltà, come testimoniato dal fatto che, ancora nel 1976, con decreto ministeriale (del 2 novembre) si rendeva necessario specificare le competenze attribuite alle Direzioni compartimentali.

Dalle Direzioni compartimentali, a loro volta organizzate funzionalmente per uffici, dipendono poi gli organi periferici, ovvero le Direzioni provinciali, mentre nell'ambito delle circoscrizioni compartimentali operano i Circoli con funzioni di installazione, manutenzione ed esercizio tecnico, dai quali dipendono sotto il profilo tecnico-operativo le centrali telex, gli uffici telegrafici, i centri radioelettrici e i centri di automazione e meccanizzazione.

Per concludere, sulla struttura organizzativa delle poste e sui suoi criteri ispiratori non sembra che molto vi sia da commentare rispetto a quanto già detto a proposito della struttura pre-riforma delle ferrovie (prevalenza di logiche burocratico-garantistiche, impostazione funzionale). Si vuole invece sottolineare che la configurazione organizzativa a livello macro non deve tuttavia far pensare a una burocratizzazione del tutto immobile, perché risulta piuttosto vivace l'attività di *redesigning* a livello micro, così come testimoniato dai numerosi atti di ristrutturazione degli uffici che si sono susseguiti negli ultimi quindici anni, a partire cioè dal d.m. dell'11 maggio 1973, che stabiliva la «Struttura degli organi dell'Amministrazione».

I «nuovi» servizi postali

Passiamo ora a illustrare alcune delle innovazioni organizzative più rilevanti che l'Amministrazione postale sta realizzando nei tempi più recenti. Tra queste spicca indubbiamente quella dell'istituzione dei nuovi servizi di postacelere; e ciò non tanto perché rappresentino una grossa realtà dal punto di vista dimensionale (si tratta infatti di solo 300 operatori circa rispetto a un organico aziendale che è prossimo alle 250 mila unità), né dal punto di vista strettamente organizzativo (i nuovi servizi sono, almeno per il momento, «aggiunti» alla Divisione Trasporti della Direzione centrale dei servizi postali), quanto piuttosto perché rappresentano una vera e propria svolta a livello *culturale*.

Questi servizi sono stati infatti introdotti nel momento in cui è maturato nell'Amministrazione un vero e proprio «orientamento al mercato».

Questo orientamento, da un lato, è stato senza dubbio stimolato dalla concorrenza sempre più pressante delle aziende private, che hanno progressivamente sottratto clienti al servizio pubblico, e proprio nelle fasce di mercato più ricche; dall'altro lato, invece, può essere interpretato non solo come una risposta puramente *adattiva* di un'organizzazione che comincia ad «aprirsi» all'ambiente esterno, ma anche come un sintomo dell'adozione — iniziale e per certi versi ancora solo potenziale — di un comportamento *reattivo* nei confronti di tale ambiente.

Ma veniamo a descrivere le caratteristiche principali di tali servizi. Già nel 1983 è stato istituito un servizio di Corriere accelerato internazionale, che collega l'Italia con più di 30 paesi europei ed extraeuropei in tempi ragionevolmente brevi, servizio reso a tariffa commerciale. Il successo di questa iniziativa — in termini di qualità del servizio prestato, di chiusura del bilancio in attivo, di motivazione del personale — ha indotto l'Amministrazione ad avviare un Servizio di postacelere interno, nel dicembre 1986, e un Servizio di postacelere urbano, nel marzo 1987.

È interessante notare subito che nel progetto di istituzione dei nuovi servizi, secondo una logica appunto di mercato, si sottolineava l'*opportunità* derivante da una rete di distribuzione con un elevatissimo numero di punti vendita, articolata su tutto il territorio nazionale, e inoltre si individuavano alcuni significativi *plus* di marketing per far privilegiare il servizio pubblico rispetto a quello delle aziende private concorrenti. Tali *plus* consistono: nel valore legale detenuto da una ricevuta rilasciata da un ente pubblico; nella possibilità di fruire del servizio aggiuntivo dell'avviso di ricevimento; nella garanzia, nel caso del servizio di postacelere interna, del rimborso ove l'oggetto non venga recapitato entro le 24 ore, a fronte delle diverse forme di supplemento richieste spesso dai privati; nel collegamento fra i tre servizi di postacelere — fatto questo che costituisce ovviamente anche una notevole sinergia organizzativa.

Nonostante alcune difficoltà, e prima fra queste quella relativa ai vincoli dell'attività di propaganda, il Servizio di postacelere interno (che copre in pratica tutto il territorio nazionale tranne, provvisoriamente, il versante adriatico centro-meridionale) sta facendo registrare segnali indubbiamente positivi. Intanto, posto come obiettivo minimo la copertura dei costi, nei primi sei mesi

di esercizio si è già arrivati a coprire con le sole entrate circa il 90% dei costi del personale, che rappresentano l'80% dei costi totali. Il traffico è in costante aumento, anche per l'effetto di traino che si è avuto sul servizio di corriere internazionale; da gennaio a maggio del 1987 l'incremento è stato del 61%. Fino ad oggi non vi è stato un solo caso di indennizzo. Come effetto non secondario c'è da segnalare, inoltre, che l'ingresso sul mercato da parte dell'amministrazione postale ha comportato un calmieramento dei prezzi.

Se dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro non sembrano presentarsi grossi elementi di novità, essendo le fasi di lavorazione costituite tradizionalmente dall'accettazione, dal trasporto, dallo smistamento e dai recapiti, può senz'altro affermarsi invece che il personale impiegato ha finora reagito molto positivamente. Si tratta di personale che è stato selezionato ma che, tranne una lieve maggiore indennità per l'uso del motomezzo, ufficialmente non percepisce guadagni extra, anche se sembra lecito supporre l'esistenza di *aggiustamenti informali* sul piano salariale. In ogni caso è sul piano motivazionale che si riscontrano conseguenze positive, grazie anche al sentimento di partecipazione nella costituzione di una nuova immagine delle poste presso il pubblico.

Non molto può dirsi ancora sulla postacelere urbana, partita successivamente e in forma sperimentale solo presso le città di Milano, Roma e Napoli. È tuttavia interessante soffermarsi brevemente sullo schema organizzativo progettato, in quanto si basa su una precisa scelta, certo ancora da verificare, del segmento di mercato su cui puntare. Partendo infatti dal vincolo di non poter impiegare per lo svolgimento di questi servizi fattorini del tipo *pony-express*, con un rapporto di lavoro occasionale, con una retribuzione cottimizzata, ecc., si è ritenuto di poter individuare una fascia di mercato per la quale risultasse sufficiente il recapito della corrispondenza entro le 12 ore, ovvero entro il pomeriggio se il plico è impostato fino alle 12 del mattino, oppure entro la mattinata successiva se il plico è consegnato entro le 20. Il costo è nettamente inferiore a quello praticato dai privati (appena 3.000 lire, oltre la normale affrancatura) ed è inoltre possibile godere del servizio aggiuntivo di raccomandata.

Con queste ipotesi di segmentazione del merca-

to, si è pensato di offrire «un servizio, quindi, diverso a disposizione di chi ha necessità di urgenza, ma non di immediatezza. Un servizio sicuro in tempi certi». Ed è su questa ipotesi che si è costruito lo schema organizzativo: nel territorio cittadino viene installato un certo numero di recapiti; a questi recapiti giunge la corrispondenza ordinaria da cassette postali, facilmente riconoscibili, installate nel territorio di ciascun recapito; agli sportelli degli uffici dove sono localizzati i recapiti è accettata la corrispondenza in forma di raccomandata; un automezzo (o due) presso ciascun recapito provvede a svuotare le cassette il cui contenuto viene suddiviso in tanti dispacci quanti sono i recapiti attivati; questi dispacci vengono consegnati al recapito «baricentrico», dove convergono tutti gli automezzi, e una volta operato lo scambio dei dispacci si avvia la distribuzione vera e propria.

Un'organizzazione quindi pensata *ad hoc* per rispondere a un certo segmento di domanda, di cui, come si è detto, non è ancora possibile stimare in maniera precisa l'entità, anche perché in questa fase di avvio pesano ancora vincoli di diversa natura: dalla scarsa propaganda, ad esempio, fino alle lentezze burocratiche per ottenere i permessi di installazione delle cassette.

Sembra comunque che sia ragionevole attendersi una certa consistenza della domanda — si pensi ai «grandi utenti» — in modo da permettere all'amministrazione postale di vincere la scommessa dell'investimento in questo tipo di servizio. Va infine precisato che i servizi descritti rappresentano solo una parte delle novità offerte al pubblico, cui si stanno per affiancare altri servizi: dalla posta elettronica a nuovi servizi nel settore delle telecomunicazioni, sui quali si conta di tornare nei futuri *Rapporti*. Certamente si tratta di servizi di natura commerciale, che si aggiungono a quelli ordinari a più marcata caratteristica di servizio sociale e per i quali c'è appunto da chiedersi quali miglioramenti vengano predisposti. Se da un lato, infatti, può risultare eccessiva la speranza che questi nuovi servizi abbiano un effetto di trascinamento rispetto a quelli ordinari, d'altro lato non si può negare che anche per questi ultimi l'investimento sia molto considerevole, soprattutto in termini di adozione di tecnologie sempre più avanzate.

L'automazione nei servizi postali

Nel presentare l'innovazione tecnologica e orga-

nizzativa degli uffici postali elettronici non si può non premettere un breve cenno dedicato ad alcune delle più significative realizzazioni apportate dal processo di innovazione tecnologica nel quale sta da diversi anni investendo l'amministrazione postale.

Per rimanere infatti nel settore dei servizi postali, vanno ricordati i circa 30 impianti completamente automatizzati per lo smistamento della corrispondenza e dei pacchi, rete di impianti avviata già circa 15 anni fa, e per la quale sta attualmente aprendosi un nuovo ciclo di sostituzione totale dei vecchi macchinari con nuove e più sofisticate apparecchiature. Oppure, nel settore del bancoposta, l'automazione del servizio dei conti correnti, sistema partito nel 1974 e già completamente realizzato. O ancora, venendo al fronte interno all'organizzazione, la costituzione di ben 17 centri di elaborazione dati (uno nazionale e 16 compartimentali); e i diversi progetti volti alla realizzazione di un Sistema informativo di gestione aziendale attraverso il ricorso al mezzo informatico. Per citare, infine, i 12 centri elettronici nel settore delle telecomunicazioni.

Veniamo ora al progetto degli uffici postali elettronici. Questo progetto, partito col 1 gennaio 1985, riguarda l'automazione degli sportelli di 750 uffici, pari al 5% circa del totale, attraverso cui passa però più di un terzo del traffico totale. Di questi uffici, al 1 novembre 1987, se ne sono realizzati 485, per 2.407 sportelli, dove sono impiegati circa 4 mila operatori. Dato l'alto costo dell'automazione, è stata individuata una soglia minima di convenienza di 170 mila operazioni l'anno per ufficio.

È tuttavia previsto un altro progetto per l'automazione di altri 2 mila uffici, in ciascuno dei quali hanno luogo tra le 170 mila e le 90 mila operazioni l'anno, per arrivare a coprire il 70% del traffico globale, attraverso l'adozione di apparecchiature meno sofisticate ma a costi d'esercizio molto più contenuti.

Tre gli obiettivi fondamentali che si sono raggiunti con l'ufficio postale elettronico: il primo riguarda il miglioramento del servizio reso al pubblico attraverso l'equidistribuzione delle file agli sportelli, la riduzione dei tempi operativi delle singole procedure (nel caso più evidente del pagamento di una pensione Inps si passa dagli 8-9 minuti della procedura manuale a meno di un minuto con quella automatizzata), la facoltà di ottenere servizi diversi allo stesso sportello senza dover fare più file.

Il miglioramento delle condizioni di lavoro del personale era il secondo obiettivo da realizzare, grazie

all'equidistribuzione dei carichi di lavoro, all'eliminazione della routinarietà operativa, alla riduzione degli adempimenti manuali e ripetitivi, alla disponibilità di procedure affidabili per garantire la sicurezza nell'attività operativa, alla maggiore qualificazione professionale per la riconversione alle nuove tecniche di lavoro.

Il terzo obiettivo, infine, è rappresentato dal miglioramento dell'attività gestionale, reso possibile dalla migliore qualità dei controlli, dalla riduzione delle correzioni, dalla facilità nella stesura delle riassunzioni contabili, dalla cattura all'origine di dati certi.

La configurazione tecnica dell'ufficio postale elettronico prevede la presenza di un'unità centrale, che sarà in futuro collegata con il Centro elaborazione compartimentale, cui fanno capo gli sportelli attraverso una stampante comune per ogni due sportelli. Per quanto riguarda il software, va notato che è stato predisposto, come spesso avviene nella pubblica amministrazione, senza modificare le correnti procedure contabili e amministrative, orientandolo alla massima semplicità di uso. Fornisce infatti una completa guida sul video, riduce gli adempimenti manuali e ripetitivi per gli operatori, controlla la validità dei dati e delle transazioni, predispone infine i dati per le elaborazioni successive.

La struttura propriamente organizzativa prevede tre distinti momenti operativi: bancone, cassa, supporto. Al primo competono esclusivamente le transazioni inerenti il trattamento di oggetti (raccomandate, pacchi, ecc.). La cassa esegue le transazioni automatizzate (versamento conti correnti, pensioni Inps, assegni del tesoro, titoli di ogni tipo, emissione vaglia, ecc.); e definisce, attraverso la contabilizzazione, le transazioni predisposte per il supporto. A quest'ultimo competono appunto quelle transazioni di bancoposta che richiedono un preventivo intervento manuale (emissione vaglia internazionali e telegrafici, libretti al risparmio, riscontro su archivi cartacei per il pagamento di vaglia e assegni di entità superiore alle 150 mila lire, ecc.). La struttura organizzativa è stata in definitiva progettata in termini di flessibilità, sia consentendo il graduale spostamento verso la cassa delle transazioni mano a mano automatizzate e riducendo così i momenti operativi previsti per il supporto e il bancone, sia ponendo ciascun operatore in grado di soddisfare l'utente per ogni richiesta di servizio.

Non è certo questa la sede per entrare, anche solo a titolo esemplificativo, nel merito delle procedure automatizzate, mentre è opportuno trattenersi brevemente sulle conseguenze per il personale, innanzitutto quelle occupazionali. Sembra che l'introduzione degli uffici elettronici permetta un risparmio di forza lavoro impiegata pari al 10-15%. Tale risparmio risulta di fatto puramente teorico, in quanto le eccedenze di personale che si vengono a creare sono tranquillamente riassorbite grazie al costante incremento del traffico. Quanto alla riconversione alle nuove tecnologie, è stato predisposto un progetto formativo che prevede, per ciascun ufficio da automatizzare, la selezione di un operatore che segue un corso di circa un mese presso la sede centrale di Roma. Tornato presso l'ufficio, questo operatore svolge la funzione di istruttore nei confronti dei colleghi, coadiuvato in ciò da un operatore inviato dalla sede centrale, che a sua volta si trattiene presso l'ufficio per circa un altro mese. Fino ad oggi non si sono riscontrati problemi nello svolgimento di questo itinerario formativo. Indubbiamente, poi, si registrano degli effettivi miglioramenti in alcuni aspetti della qualità del lavoro, ivi compreso il senso di motivazione derivante dalla migliore immagine del servizio al pubblico che viene progressivamente a formarsi grazie alle tecnologie informatiche. Più controversa risulterebbe la questione relativa all'incremento di professionalità per gli operatori. Da un lato, infatti, si sottolinea il fatto che con l'ausilio informatico l'operatore può svolgere più procedure; dall'altro lato, si fa notare che ciò avveniva anche precedentemente, attraverso la rotazione ai diversi sportelli. Inoltre, con le procedure automatizzate, l'operatore perderebbe il controllo su tutte le fasi che compongono tali procedure. La risposta a questo rischio è comunque individuata nella rotazione degli operatori tra le operazioni agli sportelli (cassa, bancone) e quelle di retrospettività (supporto).

Evidentemente, una risposta chiarificatrice sulla questione della professionalità potrebbe venire soprattutto da un'indagine volta a evidenziare anche il diretto «vissuto» degli operatori, e pertanto si rimanda un giudizio che potrebbe risultare affrettato e parziale.

Un'ultima considerazione rimane da svolgere sul fatto che i sensibili progressi fatti registrare nell'erogazione sia dei servizi tradizionali sia dei nuovi servizi non possono far dimenticare il perma-

nere di un'area ancora vasta di problemi imputabili a fattori di varia natura, ma tra cui giocano un ruolo rilevante quelli organizzativi, oltre che istituzionali. Con riferimento alla cultura, alla filosofia organizzativa dell'azienda delle poste (ma il discorso ci sembra estendibile anche ad altre aziende di servizi pubblici), si può notare che in genere l'enfasi viene ancora posta soprattutto sul prodotto piuttosto che sul servizio; l'orientamento al mercato non è ancora, in altri termini, un orientamento di marketing. Ciò fa sì che le variabili organizzative sulle quali si opera siano in netta prevalenza quelle *hard*, strutturali (la rete di distribuzione, l'innovazione tecnologica, ecc.), mentre del tutto secondario appare l'intervento sulle variabili *soft*, (ad esempio, la propaganda, con ciò che essa vuol dire in termini di informazione non solo sul prodotto, ma anche sul «prima» e il «dopo», ovvero sul servizio nel suo complesso), e prima fra queste la risorsa umana.

La gestione e la promozione di tale risorsa appaiono infatti decisive nella creazione di un'effettiva «cultura dei servizi»; e se richiamiamo, in conclusione, questo aspetto, lo facciamo perché riteniamo che anche all'interno delle organizzazioni sindacali, che pure molto stanno investendo sulla problematica dei servizi pubblici, occorrerebbe una maggiore attenzione al ruolo giocato dalla risorsa umana, quale fattore rilevante d'innovazione organizzativa.

Domenico Lipari e Roberto Serpieri

Fonti

«Gazzetta ufficiale», Testo della legge 17 maggio 1985 (Istituzione dell'Ente Ferrovie dello Stato).

Ente Ferrovie dello Stato (Presidenza), *Esigenze e programmi dell'Ente Ferrovie dello Stato*, aprile 1986.

Ente Ferrovie dello Stato (Consiglio di amministrazione), *Delibera 9 luglio 1986-Regolamento di Organizzazione*.

Ente Ferrovie dello Stato (Consiglio di amministrazione), *Delibera 4 giugno 1987-Istituzione Direzioni centrali*.

Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, *Osservazioni su strategie e struttura organizzativa dell'Ente Ferrovie dello Stato*, maggio 1986.

Codice amministrativo della Legislazione postale e delle telecomunicazioni.

Ministero Poste e telecomunicazioni, Direzioni generali-Direzioni centrali, Servizi postali, *Servizi postacelere*, novembre 1986.

Servizi celeri dell'Amministrazione poste e telecomunicazioni, *Considerazioni*, 1986.

Settore Movimento postale, *Progetto istituzione nuovi servizi*, 1986.

Amministrazione poste e telecomunicazioni Direzione generale, *Bilancio di previsione per l'anno finanziario 1988*, 1987.

Amministrazione poste e telecomunicazioni Direzione generale, Ufficio organizzazione e coordinamento, *Programma di massima per l'esercizio finanziario 1987*, 1986.

Partecipazione sindacale e attività delle sedi istituzionali

1. I sindacati e le istituzioni: rapporti e modalità di coinvolgimento 2. La riforma del Cnel 3. La riorganizzazione del collocamento 4. La partecipazione sindacale nella gestione dell'Inps 5. Le posizioni dei sindacati confederali

1. La partecipazione del sindacato all'attività delle istituzioni pubbliche ha assunto da tempo un ruolo importante nel nostro sistema di relazioni sindacali e si inserisce nel più ampio contesto dei rapporti che intercorrono fra sindacati e istituzioni. Gli attori, gli oggetti (e quindi la stessa dimensione degli interessi trattati), le sedi, le forme di coinvolgimento e i circuiti decisionali in cui si inseriscono sono molteplici e differenti, e danno vita a un sistema complesso e articolato. Nella gamma delle istituzioni pubbliche, gli organi di giustizia e quelli di rappresentanza delle comunità territoriali sembrano collocarsi ai due poli estremi. Rispetto ai primi, la posizione delle organizzazioni sindacali non si configura tanto in termini di «rapporto», quanto di propensione (scarsa) a utilizzare lo strumento del ricorso giurisdizionale, e quindi a non impiegarlo se non come misura estrema. Nei confronti dei secondi, invece, i rapporti sono frequenti e si instaurano, molto spesso, in via informale, soprattutto con gli organi di governo delle istituzioni politiche; e ciò proprio in ragione del ruolo via via assunto ed esercitato dagli esecutivi, sia nel sistema di governo centrale che in quello locale. Lo svolgimento dei rapporti è affidato a modalità «consultive» o addirittura «contrattuali» che, anche sul piano dell'immagine, assicurano l'autonomia delle parti sociali rispetto alle istituzioni poiché, pur investendo il contenuto di atti

— talora di alto profilo —, questi rimangono comunque sempre di competenza dell'autorità pubblica.

Tale forma di concorso esterno, ma di carattere sostanziale, alla formulazione di atti di indirizzo ha, nell'esperienza repubblicana, sostituito quella affidata dalla Costituzione al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, concepito come organo di rappresentanza delle categorie produttive e dei loro interessi unitariamente intesi; i quali, mediati in quella sede, entrano successivamente in rapporto, a titolo ausiliario, con gli organi di indirizzo politico (Camere e Governo). Il fallimento di tale soluzione istituzionale, favorito dal comportamento dei diversi soggetti chiamati a darvi attuazione e dalle limitazioni contenute nella legge 33/57 di organizzazione del Cnel, può forse essere superato dalle recenti norme di riforma dell'organo (v. *infra*) e dal favore, almeno formale, con il quale sono state accolte dalle organizzazioni sindacali. Accanto a queste forme di coinvolgimento la legislazione nazionale e regionale ha individuato altre modalità di partecipazione sul piano dell'attività amministrativa. La prima, di tipo funzionale, si realizza nel procedimento amministrativo, e quindi ad un livello esterno; la seconda, di tipo istituzionale, dà invece luogo a una partecipazione nella stessa organizzazione amministrativa.

Quest'ultima, in particolare, trova la sua realizzazione in quei collegi amministrativi dove la rappresentanza degli interessi dei lavoratori è attualmente assicurata, ora in via indiretta (mediante designazione sindacale), ora in via diretta (mediante elezione su liste, spesso presentate dal sindacato stesso). In genere, tali diverse modalità di preposizione sono adottate e quando, rispettivamente, gli interessi da rappresentare siano riferibili a categorie esterne all'amministrazione, ovvero al personale da questa dipendente. La composizione dei collegi è molto varia e, accanto alla presenza di rappresentanti delle amministrazioni, registra talvolta, ma non sempre, la partecipazione contestuale dei datori di lavoro (il che suggerisce come tale soluzione organizzatoria non abbia necessariamente fini istituzionali di mediazione, a livello amministrativo, fra le parti sociali).

Il fenomeno riguarda infatti una pluralità di collegi di tipo diverso (per un elenco esemplificativo, v. S. Cassese, *Sindacati e istituzioni secondarie*, in «Quaderni costituzionali», n. 3, 1983, pp.

518 ss.), ma che, nella maggioranza dei casi, svolgono funzioni consultive o propositive. E probabilmente anche in tali caratteri vanno ricercate le ragioni della sua lunga convivenza con i metodi e l'autonomia del sindacalismo confederale, convivenza per anni non avvertita in termini problematici.

Vi sono peraltro settori in cui la partecipazione sindacale organica è particolarmente importante per dimensione quantitativa, per qualità delle sedi in cui si svolge e per il valore particolare assegnatole dagli stessi sindacati.

A questi collegi e alle riforme introdotte dalla legislazione più recente è dedicata l'analisi delle pagine seguenti.

2. A trent'anni di distanza dalla adozione della prima (e fondamentale) legge sull'ordinamento e sulle attribuzioni del Cnel (legge 5 gennaio 1957, n. 33), il legislatore statale è intervenuto innovando la disciplina precedente non su aspetti parziali e circoscritti, ma sull'insieme di essi. A prima vista le novità contenute nella legge 30 dicembre 1986, n. 936 sono tutt'altro che marginali e investono la struttura, le competenze, il funzionamento e gli strumenti di supporto per l'attività dell'organo, nel tentativo di adeguarlo alla mutata realtà sociale e istituzionale, e di conferirgli quella posizione e quel ruolo che la Costituzione gli ha assegnato e che invece non ha mai esercitato appieno.

Un primo gruppo di disposizioni contenute nella legge 936/86 riguarda la stessa dimensione numerica del Cnel, che sale da 79 a 111 membri (escluso il presidente), con un aumento assoluto di 32 unità. L'obiettivo principale è quello di potenziare la rappresentanza delle categorie produttive che risulta ancor più ampia (da 59 a 99 unità), poiché ad essa fa riscontro una diminuzione nel numero degli esperti (da 20 a 12): di essi, otto sono ancora nominati (e prescelti) dal presidente della Repubblica, mentre i restanti quattro sono proposti (designati) dal presidente del Consiglio, previa deliberazione del Consiglio dei ministri, e quindi non più da alcuni Consigli superiori e da altri organi dell'amministrazione statale, dal Cnr, dall'Unione accademica nazionale, secondo quanto prevedeva la legge 33/57.

Aumenta in misura consistente la rappresentanza dei lavoratori dipendenti (da 25 a 44 mem-

bri), che viene quantificata in termini complessivi e, in linea di massima, senza fissare quote predeterminate per le diverse categorie singolarmente intese. All'interno di essa viene poi data rilevanza specifica a settori (artigianato e pubblica amministrazione) o a figure professionali (dirigenti pubblici e quadri intermedi) non considerati nella precedente disciplina.

Ugualmente considerevole è l'aumento dei componenti in rappresentanza delle imprese (da 19 a 37), soprattutto di quelle industriali (da 4 a 14), con espressa inclusione dell'imprenditoria pubblica (partecipazioni statali e municipalizzate) nonché dell'Iri, dell'Eni, e dell'Efim, mentre più contenuto è l'incremento dei rappresentanti dei lavoratori autonomi (da 13 a 18). Nella nuova legge scompare, invece, la previsione di due rappresentanti degli enti pubblici nazionali operanti nel campo della previdenza, a ulteriore conferma della scelta di privilegiare, all'interno del collegio, la presenza delle categorie produttive. Per la designazione dei rappresentanti di queste vengono poi dettate nuove norme di carattere procedimentale che non solo individuano singole fasi soggette a termini, ma soprattutto contengono elementi tipici dei procedimenti contenziosi. Infatti, sulla base delle designazioni formulate dalle organizzazioni sindacali nazionali, il presidente del Consiglio dei ministri, uditi i ministri interessati, definisce l'elenco dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e lo comunica a tutte le organizzazioni designanti. Contro tale atto queste possono esperire ricorso alla Presidenza del Consiglio, indicando tutti gli elementi necessari dai quali si possa desumere il loro grado di rappresentatività, con particolare riguardo all'ampiezza e alla diffusione delle strutture organizzative, alla consistenza numerica, alla partecipazione effettiva alla formazione e alla stipulazione dei contratti o accordi collettivi nazionali di lavoro e alle composizioni delle controversie individuali e collettive di lavoro. Il ricorso viene comunicato, a cura della Presidenza del Consiglio, alle altre organizzazioni; le quali, se controinteressate, possono fornire analoga documentazione a tutela dei propri interessi e in vista della decisione del ricorso. Questa viene operata, udite le parti, con provvedimento del presidente del Consiglio, su deliberazione del Consiglio dei ministri.

Fra le disposizioni riguardanti la qualità di consigliere del Cnel è da rilevare che questa è in-

compatibile, oltre che con la carica di membro del Parlamento nazionale (già prevista dalla precedente normativa), anche con quella di parlamentare europeo, di membro del Governo e di consigliere regionale. Inoltre, mentre la legge 33/57 vietava il mandato imperativo, la nuova disciplina prevede espressamente che i componenti del Cnel possano essere revocati su richiesta delle istituzioni, enti o organizzazioni che li hanno designati; e quindi crea un vincolo, anche di natura giuridica, fra designanti e designati, poiché la censura dei primi sull'azione dei secondi può dar luogo alla misura della revoca. Un secondo gruppo di disposizioni concerne le stesse attribuzioni consultive, di iniziativa e di proposta del Cnel, che vengono individuate in maniera più ampia e dettagliata, ma soprattutto secondo un disegno che tende a coinvolgere il Cnel sulle più importanti scelte di indirizzo in via stabile e continuativa. Non muta il suo ruolo di organo ausiliario delle Camere e del Governo, ma la sua azione non è sempre e necessariamente subordinata all'attivazione operata da questi ultimi.

In tale quadro, sono ascrivibili le previsioni normative concernenti l'esame, da effettuarsi in apposita sessione, della relazione previsionale e programmatica; attribuzione, questa, che però sembra incontrare il solo limite negativo nel divieto di esercizio della competenza consultiva sui progetti relativi agli stati di previsione dell'entrata e della spesa dei ministeri e ai conti consuntivi (tale esclusione, peraltro, è l'unica rimasta, poiché nella nuova legge scompare il limite negativo di competenza riguardante i progetti di legge costituzionale). Analoghe considerazioni sono da farsi per i compiti, ora affidati al Cnel, di valutazione semestrale sull'andamento della congiuntura economica, di esame sulle politiche comunitarie e sul loro stato di attuazione, nonché di elaborazione critica di periodici rapporti sugli andamenti generali, settoriali e locali del mercato del lavoro e sugli assetti normativi e retributivi espressi dalla contrattazione collettiva. Tali rapporti costituiranno la base comune di riferimento, non solo per scopi di studio, ma altresì a fini decisionali e operativi (anche) per soggetti esterni (Camere, Governo, organizzazioni sindacali...).

A ciò va aggiunta l'attività di valutazione e proposta (espressa su richiesta del Governo) sui più importanti documenti e atti di politica e di pro-

grammazione economica e sociale, quella (consultiva) di contributo all'elaborazione della legislazione che comporta indirizzi di politica economica e sociale, quella di studio e di indagine e, infine, quella di iniziativa legislativa. Quest'ultima, in particolare, non soggiace più ai limiti di materia previsti dalla legge 33/57 (ma solo a quelli sostanziali fissati dalla Costituzione) e neppure sottostà alle ulteriori condizioni previste dalla precedente disciplina (presa in considerazione a maggioranza assoluta e successiva deliberazione con la presenza di almeno due terzi dei componenti).

Un terzo gruppo di norme concerne poi l'ordinamento interno del Cnel: molte di esse rispondono all'esigenza di dotare l'organo in questione di strutture e strumenti tali da consentirgli un più incisivo ed efficiente svolgimento delle sue funzioni istituzionali.

Così, ad esempio, è prevista la costituzione di una specifica commissione per la raccolta, l'organizzazione e l'elaborazione delle informazioni nelle materie in cui esercita la propria competenza. Tale commissione può acquisire direttamente dalle istituzioni pubbliche le informazioni sull'andamento retributivo, sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione e sull'efficienza degli uffici e servizi; può disporre indagini sulle retribuzioni e le condizioni di lavoro nel settore privato (a tal fine è previsto che le istituzioni pubbliche e i datori di lavoro siano tenuti a fornire le informazioni richieste che, in quest'ultimo caso, sono peraltro protette da garanzie di riservatezza); può svolgere direttamente studi e ricerche in materia di mercato del lavoro, di contratti collettivi, di retribuzioni e di condizioni lavorative, ovvero può affidarle a istituti specializzati.

Inoltre, proprio per colmare una lacuna conoscitiva più volte evidenziata, la legge di riforma affida alla commissione il compito di formare e aggiornare un archivio degli organismi pubblici nei quali la legislazione prevede la rappresentanza delle categorie produttive, disponendo altresì che le organizzazioni interessate trasmettano al Cnel l'elenco dei propri rappresentanti presenti in tali organismi.

Infine, sempre a fini conoscitivi, è disposta l'istituzione presso il Cnel di un archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (per consentirne la conservazione e la consultazione pubblica) e di una banca dati sul mercato del lavoro, sui costi e sulle condizioni lavorative.

Ulteriori novità riguardano le acquisizioni istruttorie, poiché la facoltà di intervento (senza diritto di voto) alle riunioni dell'assemblea e delle articolazioni del Cnel (commissioni e comitati) non è più circoscritta ai presidenti delle commissioni parlamentari e ai membri del governo, ma è estesa ai presidenti dei consigli e delle giunte regionali e ai deputati italiani al Parlamento europeo; ad essa fa riscontro la possibilità, ancor più ampia, accordata al Cnel, di invitare alla riunioni stesse anche i membri del Parlamento e dei consigli regionali.

Anche il regime delle sedute è radicalmente innovato, dal momento che la pubblicità diventa la regola e la segretezza costituisce l'eccezione. Nel complesso, dunque, sembrano caduti i principali limiti istituzionali che hanno contribuito a emarginare il Cnel dai circuiti di formazione delle decisioni di indirizzo. Pertanto l'interrogativo che a questo punto si pone riguarda soprattutto la «compatibilità» e il raccordo fra il Cnel così riformato e la presenza di sedi e processi decisionali ormai consolidati, quali, ad esempio, quelli configurati da rapporti informali e diretti fra organizzazioni sindacali e Governo.

È tuttavia da notare che il legislatore, pur potenziando il ruolo del Cnel, non ne ha paralizzato l'azione ancorandola al raggiungimento di maggioranze qualificate, ma ha invece preferito salvaguardare e rendere esplicite le diverse posizioni che eventualmente possono delinarsi al suo interno in ordine alle pronunce affidate alla sua competenza. Infatti, qualora si manifestino posizioni discordanti anche su singoli punti, non si procede al voto e la pronuncia dà atto delle posizioni, indicando per ciascuna di esse il numero, il gruppo o la categoria di appartenenza dei consiglieri che l'hanno espressa. In tal modo viene privilegiato il ruolo del Cnel non come sede di rappresentanza unitaria e omogenea delle categorie produttive, ma piuttosto come luogo di confronto fra esse e come canale per l'espressione di posizioni — anche differenziate — rivolte agli organi di indirizzo. E tale esigenza sembra aver prevalso sulle logiche sottese all'istituzione di organi collegiali.

3. Anche in questo settore si registrano novità apprezzabili, poiché, dopo un lungo iter parlamentare, è stata approvata la legge di riorganizzazione del mercato del lavoro (legge 28 febbraio

1987, n. 56), la quale contiene numerose norme concernenti la struttura e le funzioni degli organi collegiali a partecipazione sindacale operanti nel settore.

Muta, innanzitutto, l'articolazione di base del collocamento ordinario, poiché viene prevista l'istituzione di commissioni (e sezioni) circoscrizionali per l'impiego; il loro ambito territoriale è definito dal ministro del Lavoro, sentita la commissione regionale per l'impiego, in ragione delle caratteristiche locali del mercato del lavoro, delle articolazioni degli altri organi amministrativi e dei collegamenti sul territorio. Ogni commissione, presieduta dal responsabile della sezione circoscrizionale, è composta da quattro rappresentanti dei lavoratori e da quattro dei datori di lavoro, designati dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tali commissioni esercitano le funzioni finora attribuite agli organi collegiali locali previsti dalla legislazione precedente (art. 26 legge 264/49; art. 33 legge 300/70; art. 5 legge 877/73), esprimono parere sull'istituzione (affidata al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, su proposta della commissione regionale per l'impiego) di recapiti periodici della sezione per l'espletamento di compiti esecutivi connessi con il servizio di collocamento, e infine, nell'ambito delle direttive e dei criteri stabiliti dal ministro del Lavoro e della commissione regionale per l'impiego, impartiscono disposizioni alle loro strutture operative (le sezioni) per l'applicazione delle procedure del collocamento e per le rilevazioni sul mercato del lavoro.

A livello provinciale, la legge istituisce le commissioni (provinciali) per l'impiego, le quali risultano composte dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, da sei rappresentanti dei lavoratori e da altrettanti membri di rappresentanza dei datori di lavoro, tutti scelti con il sistema della designazione sindacale. Ad esse sono affidate le decisioni sui ricorsi gerarchici — da esprimersi entro termini brevi — contro i provvedimenti di competenza delle commissioni (e sezioni) circoscrizionali.

Per il collocamento in agricoltura vengono poi costituite analoghe commissioni circoscrizionali, cui fanno riscontro, al livello territoriale immediatamente superiore, le commissioni provinciali: le une e le altre hanno dimensione identica a quelle sopra descritte riconducibili al tipo corrispondente, anche se, in questi casi, è comun-

que garantita — fra i datori di lavoro — la presenza di almeno un rappresentante dei coltivatori diretti. Infine, proprio per adeguare la struttura amministrativa alle specificità del mercato del lavoro in agricoltura, si prevede la possibilità che la commissione regionale per l'impiego (ovvero più di una d'intesa fra loro) affidi a una sezione circoscrizionale il compito di coordinare l'attività svolta dalle altre sezioni, per realizzare la compensazione fra domande e offerte lavorative.

E indubbiamente la riforma delle commissioni regionali per l'impiego costituisce la novità più rilevante sotto il profilo della partecipazione sindacale in collegi amministrativi.

In ognuna di esse siedono i rappresentanti delle parti sociali (sei dei lavoratori, quattro dei datori di lavoro, due dei datori di lavoro non industriali e dei lavoratori autonomi) ai quali si affianca una rappresentanza delle istituzioni politiche (due membri espressi dal consiglio regionale, un componente della giunta) che trova la sua conferma più significativa nella presidenza del collegio, riservata esclusivamente al ministro del lavoro o a un sottosegretario da lui delegato. La composizione così definita (malgrado le perplessità che suscita riguardo alla possibilità pratica di attuare la norma che ne individua il presidente) è coerente con il ruolo fondamentale che la nuova legge assegna alle commissioni, quali organi di programmazione, direzione e controllo della politica attiva del lavoro.

Queste attuano, a livello regionale, gli indirizzi del ministro del Lavoro e della commissione centrale per l'impiego (di cui costituiscono struttura di decentramento) e, sotto il profilo ordinamentale, definiscono i criteri di valutazione da applicare per la formazione delle graduatorie.

Sul piano degli interventi formativi propongono corsi di qualificazione per i lavoratori disoccupati o in mobilità, esprimono parere sui programmi di formazione professionale predisposti dalla Regione, predispongono programmi per l'inserimento lavorativo di soggetti disabili o di difficile collocamento (in collaborazione con le imprese disponibili e a integrazione delle attività svolte o autorizzate dalla Regione). E ciò accresce le possibilità di azione in un subsettore nel quale le commissioni regionali hanno impegnato gran parte della loro attività nel corso del 1986 (specie con riferimento ai contratti di formazione-lavoro).

Inoltre dispongono del potere di autorizzare operazioni di riequilibrio tra domanda e offerta di lavoro, consentendo che agli avviamenti per particolari insediamenti produttivi concorrano lavoratori iscritti nelle liste di altre circoscrizioni, ovvero accordando la precedenza a coloro che risiedono in determinati comuni; possono stabilire (su proposta delle competenti commissioni circoscrizionali) modalità derogatorie a quelle previste dalla legge 264/49 per l'iscrizione nelle liste e per la conferma dello stato di disoccupazione, e ancora, in ragione di particolari situazioni locali del mercato del lavoro, possono adottare procedure di convocazione e avviamento diverse da quelle in vigore. Possono altresì esprimere parere sulle richieste di Cassa integrazione straordinaria; possono svolgere le indagini presso le imprese in ordine all'osservanza del principio di parità di trattamento e eguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e, più in generale, possono disporre indagini conoscitive su aspetti specifici del mercato del lavoro (tale competenza è riconosciuta anche alle commissioni circoscrizionali).

Infine, per impedire che l'attività dei collegi sia bloccata per mancanza del numero legale (causa questa non trascurabile di invalidità delle sedute), la legge prescrive che questi, dopo due successive riunioni invalide, vengano temporaneamente surrogati dagli uffici presso i quali sono costituiti.

Nel complesso, dunque, si tratta di norme che intendono valorizzare i momenti di controllo pubblico sul mercato del lavoro e di promozione attiva dell'occupazione, salvaguardando l'esigenza di flessibilità propria del settore, soprattutto in relazione alle particolarità locali.

Tale esigenza viene perseguita ampliando la sfera d'azione delle commissioni regionali, e quindi consentendo il superamento in via amministrativa dei precedenti vincoli legislativi, senza cioè rinunciare a fasi che conservano il loro carattere pubblicistico. Così, ad esempio, le commissioni regionali, al fine di incentivare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, possono proporre deroghe (da sottoporre all'approvazione ministeriale) ai vincoli esistenti in materia di assunzioni. Inoltre, proprio per favorire interventi di incremento occupazionale di iniziativa privata ma sottoposti al controllo pubblico e alla contrattazione fra le parti sociali, viene prevista la possibilità, per le commissioni regionali (e per quelle cir-

coscrizionali, salvo successiva approvazione da parte delle prime), di stipulare con le imprese convenzioni nelle quali siano stabiliti dettagliati programmi di assunzione e di formazione, consentendo in pari tempo la facoltà di assumere con richiesta nominativa una quota di lavoratori per i quali sarebbe ordinariamente prevista la richiesta numerica. Infine, fra gli apparati strumentali, vanno ricordati gli osservatori regionali e nazionali del mercato del lavoro, ma soprattutto le agenzie regionali per l'impiego, espressamente definite come organi tecnico-progettuali cui è affidata l'attuazione degli indirizzi fissati dalle commissioni regionali, a ulteriore conferma della centralità che la legge assegna loro.

Su questi aspetti della riforma le organizzazioni del sindacalismo confederale hanno espresso apprezzamenti positivi, sottolineando come, in tal modo, si rafforzino gli strumenti per garantire una flessibilità del mercato «contrattata» fra le parti sociali e si precostituiscano sedi e oggetti di confronto.

La partecipazione sindacale in tali organismi non solo non è percepita in antitesi alla contrattazione, ma sembra garantirla e rappresentarne la prosecuzione in altre forme e sedi, senza mortificare (ed anzi valorizzando) l'iniziativa autonoma del sindacato, soprattutto nei confronti delle altre istituzioni pubbliche che hanno competenze nel settore.

Alla stessa logica rispondono le posizioni sindacali sulle proposte di riforma della Cassa integrazione guadagni: in entrambi i casi, inoltre, la presenza sindacale in questi collegi amministrativi potrebbe consentire interventi, quantomeno di controllo, in ambiti in cui il solo strumento contrattuale appare inadeguato, ovvero si rivela scarsamente utilizzabile in situazioni di debolezza del sindacato, spesso associate a spinte imprenditoriali favorevoli all'eliminazione *tout court* dei vincoli esistenti in materia di mercato del lavoro.

4. Oltre che nei collegi operanti in materia di politica attiva del lavoro, la partecipazione sindacale più rilevante e conosciuta in istituzioni amministrative si realizza negli organi centrali e periferici dell'Inps (ad esempio, Consiglio di amministrazione, Comitato esecutivo, comitati regionali e provinciali). Le norme che la regolano (legge 153/69 e d.p.r. 639/70) assegnano alla

presenza sindacale una quota maggioritaria in tali collegi e in particolare nel Consiglio di amministrazione (diciotto rappresentanti dei lavoratori dipendenti, designati dalle organizzazioni sindacali, quattro dei lavoratori autonomi, nove dei datori di lavoro, due del personale interno, da questo eletti e, infine, funzionari di altre amministrazioni pubbliche). Di qui l'affermazione, costantemente riproposta, secondo cui, con tali premesse si intende realizzare una vera e propria «gestione sindacale» dell'istituto, legittimata, fra l'altro, dalla provenienza dei contributi sui quali si regge il sistema previdenziale e dal tipo di destinatari delle prestazioni da questo erogate. L'attenzione prevalente, soprattutto nella pubblicistica e nei documenti di fonte sindacale, è quindi rivolta all'obiettivo di riequilibrare la gestione dell'Inps e di migliorarne l'efficienza, evidenziando come le difficoltà e le carenze che esso manifesta siano in gran parte imputabili a vincoli o a obblighi di natura legislativa e non all'attività degli organi collegiali deliberativi che, molto spesso, condividono (o sopportano interamente) responsabilità che non sono loro proprie. Ecco perché, sotto il profilo del riequilibrio gestionale, proprio per far chiarezza sulle notizie relative alla difficile situazione finanziaria dell'istituto si evidenzia, sulla scorta del «bilancio parallelo» predisposto dall'Inps già nel febbraio del 1986, come tale stato di fatto non sia dovuto alle gestioni previdenziali, ma essenzialmente alle spese di carattere assistenziale che la legislazione statale accolla all'istituto, spesso senza fornire adeguata copertura. Di qui l'esigenza, più volte espressa di separare la spesa previdenziale da quella assistenziale, ponendo quest'ultima direttamente a carico dello Stato, secondo una linea lungo la quale sembrano essersi indirizzate le leggi finanziarie per il 1986 e per il 1987. Sotto il profilo dell'efficienza trovano altresì spazio, nelle riviste sindacali, sia le notizie che testimoniano le iniziative assunte dal Consiglio di amministrazione per migliorare l'attività resa dall'Inps, prima fra tutte la delibera n. 89/86 volta ad accelerare i tempi di liquidazione delle pensioni (per contenerli entro il termine massimo di tre mesi), sia, più in generale, l'azione diretta al recupero dei crediti e dei contributi. Infine, anche le modifiche legislative proposte in materia di assetto organizzativo rispondono a esigenze di razionalizzazione e di efficienza, da perseguire valorizzando le funzioni normative, pro-

grammatiche, di indirizzo del Consiglio di amministrazione, decentrando le altre competenze amministrative al Comitato esecutivo, modificando il regime dei controlli sugli atti, e, in ultima analisi, trasformando l'istituto in ente pubblico di servizi dotato di maggiore autonomia.

5. Se il fenomeno della presenza sindacale in organi collegiali pubblici (e amministrativi in particolare) è di lunga data, non altrettanto può dirsi per la riflessione critica avviata dal sindacato su tale esperienza.

Infatti, solo sul finire degli anni Settanta le confederazioni sindacali hanno iniziato a interrogarsi sulle ragioni di tale presenza, andando oltre la semplice considerazione secondo la quale questa, da un lato, costituirebbe un fattore di democratizzazione delle istituzioni e, dall'altro, non creerebbe problemi perché non si realizza nell'impresa privata (e quindi non evoca gli spettri della cogestione).

Rispetto all'impostazione originaria è rimasto fermo l'obiettivo di assicurare al sindacato un controllo e una partecipazione alle scelte di carattere economico e sociale; ma le forme differenziate attraverso cui garantirli sono state riconsiderate sia in termini di efficienza e di efficacia (soprattutto riguardo alla compatibilità fra partecipazione istituzionale e metodo contrattuale), sia in termini di ruolo e di immagine.

Negli anni Ottanta le tappe di questo processo sono individuabili nel X congresso della Cgil (novembre 1981), nel protocollo d'intesa Iri-sindacati (dicembre 1984), nella lettera di Carniti ai segretari delle altre confederazioni e nelle risposte di questi (gennaio 1985), nel X congresso alla Cisl (luglio 1985) e, sulla scia di questo, nella VI assemblea dei quadri Cisl (luglio 1987).

La questione, posta in tutta la sua dimensione problematica, non si esaurisce nella scelta circa l'opportunità di mantenere o meno questa forma di partecipazione, ma investe parallelamente la possibilità di adottare strumenti alternativi, particolarmente avvertita in quei settori in cui la partecipazione sindacale si risolve nel mero coinvolgimento in decisioni altrui. Inoltre, nei collegi operanti nell'area del pubblico impiego, la presenza sindacale appare per alcuni versi storicamente superata, poiché la difesa degli interessi dei lavoratori è in larga misura affidata a istituti contrattuali; per altri, si rivela inadeguata, nel

regime vigente, a incidere sulle politiche attuate dall'amministrazione pubblica. Tuttavia le posizioni dei sindacati confederali non sono omogenee e rivelano, sul punto, differenze di impostazione più generali.

La Uil, ad esempio, in linea con scelte volte a qualificare e allargare la presenza sindacale in termini partecipativi dentro e fuori la sfera pubblica, mira piuttosto a estendere tale presenza (e in genere ad ampliare le diverse forme di autogestione, cogestione, codecisione), secondo una logica che collega l'efficienza delle strutture pubbliche a un maggior coinvolgimento e responsabilizzazione dei lavoratori. Più articolata appare invece la posizione della Cgil. Questa, da un lato, manifesta la propria disponibilità a sostituire la partecipazione organica con la partecipazione funzionale e con altre forme di controllo, secondo il sistema di relazioni industriali delineato dal protocollo d'intesa Iri-sindacati, di cui propone l'estensione al settore del pubblico impiego. Dall'altro, avverte l'esigenza di adottare soluzioni differenziate collegio per collegio (o per tipi di collegio) e, nei casi in cui la presenza sindacale sia ritenuta indispensabile, di riformare le norme sul funzionamento dei collegi stessi per garantirne la trasparenza e la pubblicità dei lavori.

In questo quadro le opzioni della Cisl appaiono più sensibili all'obiettivo di separare ruoli e responsabilità fra sindacato e pubblica amministrazione. In sintonia con una scelta che privilegia il metodo contrattuale, il rapporto con le istituzioni (soprattutto quelle politiche) è affidato essenzialmente allo strumento della concertazione, a garanzia del quale si richiede che ne vengano formalizzate sedi e procedure di svolgimento (fino ad ora informali e incerte).

Di qui l'impegno, da un lato, a individuare soluzioni che operino una separazione fra decisioni gestionali e decisioni di indirizzo, affidando queste ultime ad organi (ad esempio consigli di amministrazione) a presenza politica, e dall'altro, l'impegno a esaminare criticamente l'opportunità di uscire da collegi amministrativi di questo tipo, sostituendo quella presenza con forme alternative di partecipazione, indirizzo e controllo. L'orientamento della Cisl privilegia proprio la funzione di controllo e la fonda su diritti di informazione, su garanzie legislative e contrattuali ovvero (secondo l'opinione di Merli Brandini), ex segretario confederale della Cisl sulla presenza in organi di sorveglianza, anziché sulla parte-

cipazione organica in collegi con compiti gestionali. Tuttavia sul punto le posizioni non appaiono completamente condivise: nella situazione attuale, infatti, accanto alle considerazioni sopra riportate sembra emergere un richiamo alla cautela (probabilmente ispirato dalle categorie del pubblico impiego) nella valutazione dei singoli casi.

Comunque la necessità di adottare strategie selettive di presenza sindacale nelle istituzioni non riguarda quegli organismi che hanno competenze amministrative in aree e materie di interesse immediato e diretto per i lavoratori (e per il sindacato): è questo il caso della previdenza, del mercato del lavoro e delle forme di risparmio collettivo contrattato dei lavoratori. Per tali settori, al contrario, si esprime la certezza che le presenze vadano potenziate e qualificate con quadri sindacali esperti (dedicando altresì risorse per la loro formazione), mentre per gli altri organismi partecipativi (ad esempio gli organi collegiali della scuola) si richiede una razionalizzazione dei livelli di competenza e l'attribuzione ad essi di poteri decisionali.

Inoltre, nelle elaborazioni più recenti (VI assemblea quadri Cisl) vengono indicati cinque criteri ai quali devono conformarsi le rappresentanze sindacali nelle istituzioni. I primi due (validità e funzionalità degli organi in relazione agli interessi dei lavoratori; coerenza con l'autonomo esercizio della contrattazione collettiva) riguardano soprattutto, ma non esclusivamente, la scelta stessa della permanenza nei collegi. Gli altri (designazione deliberata dagli organi statutariamente competenti, con precise modalità di revoca; verifiche periodiche dell'operato dei rappresentanti; rispetto dei regolamenti relativi agli emolumenti eventualmente previsti) investono direttamente il rapporto fra rappresentanti sindacali e organizzazione di appartenenza.

I parametri generali di riferimento sembrano dunque già tracciati, tuttavia il dibattito è ancora aperto e con esso anche le scelte operative conseguenti.

Stefano Lipparini

Fonti

Per la preparazione di questo saggio sono stati esaminati i periodici di rilievo nazionale delle confederazioni sindacali,

le pubblicazioni «Previdenza sociale» e «Atti ufficiali», entrambe curate dall'Inps, e V. De Martino (a cura di), *Le leggi d'Italia nel testo vigenti* (aggiornato al maggio 1987). Fra gli studi più recenti sull'argomento si segnalano le ricerche di M. Cammelli, C. Barbatì, L. Coen, pubblicate nel 1986 sul n. 3 della rivista «Le Regioni», pp. 352 ss., cui si rinvia per una completa indicazione dei riferimenti bibliografici. Ad essi vanno aggiunti i lavori di I. Regalia, *Non più apprendisti stregoni? Sindacati e istituzioni in periferia*, in «Stato e Mercato», n. 19, 1987, pp. 43 ss. e di A. Cantaro, M. Carrieri, E. D'Albergo, *Amministrare il lavoro. La presenza sindacale nei consigli di amministrazione dei ministeri*. Milano 1987, che, fra l'altro, riporta in maniera critica e aggiornata i termini del dibattito interno alle organizzazioni sindacali. In particolare, dati sull'attività svolta nel 1986 dalle commissioni regionali per l'impiego sono riportati da A. Franceschini, *Collocamento. L'attività delle commissioni*, in «Nuova rassegna sindacale», n. 27, 1987, p. 38.

La contrattazione collettiva

Sommario

Contrattazione interconfederale e intercategoriale, p. 145. Contrattazione di categoria nell'industria, p. 149. Contrattazione di categoria nei servizi, p. 167. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 176. Contrattazione di categoria in agricoltura, p. 183. Contrattazione nel settore artigiano, p. 188. Contrattazione aziendale, p. 198.

Contrattazione interconfederale e intercategoriale

1. Introduzione 2. L'accordo dell'8 maggio 1986
3. Problemi irrisolti e crisi della contrattazione interconfederale 4. Necessità di nuovi strumenti

1. Il *Rapporto* dello scorso anno, analizzando le caratteristiche principali delle relazioni industriali in Italia negli ultimi due anni, sottolineava come tra il 1985 e il 1986 fosse venuta a maturazione, e per certi versi ad esaurimento, la stagione della centralizzazione delle relazioni sindacali. Ed infatti il dato saliente del periodo che va dall'estate del 1986 all'estate del 1987 è quello della sostanziale assenza di una vera e propria trattativa interconfederale tra le parti sociali.

La ragione di ciò, come vedremo, è connessa: ad alcuni elementi oggettivi, legati alle caratteristiche delle modificazioni della struttura produttiva, che hanno imposto un'articolazione del confronto; ad alcune scelte soggettive, sia del movimento sindacale che dell'organizzazione delle imprese, che privilegiavano gli elementi decentrati dell'iniziativa; alla contemporanea presenza di fattori «esterni» tali da relegare sullo sfondo le necessità di un confronto diretto tra confederazioni sindacali e Confindustria, Intersind e Asap.

In qualche modo tale situazione contraddice ciò che era stato affermato all'interno dei giudizi sull'ultimo accordo sindacati-Confindustria del maggio '86. Molti protagonisti di quell'accordo e molti commentatori avevano salutato quell'intesa come la chiusura di una fase triennale di confronto e scontro centralizzato, che prendeva spunto dalla questione «scala mobile» e l'apertura di un periodo di confronto impostato su nuove basi. L'esperienza dell'ultimo anno dimostra che tale previsione (per lo meno nella sua seconda affermazione) non si è realizzata come si ipotizzava.

In questa sede si tenterà di analizzare gli elementi salienti che hanno prodotto tale situazione.

2. La prima parte del 1986 è caratterizzata dall'ultimo confronto in sede confederale tra sindacato e organizzazioni delle imprese. La fase tormentata del triennio precedente, culminata nel 1985 con il referendum sulla scala mobile, la disdetta dell'accordo del '75 da parte della Confindustria e la successiva intesa per un nuovo modello di scala mobile, lascia in eredità molti problemi irrisolti. Sebbene la soluzione trovata in sede di confronto governo-sindacati sulla scala mobile fosse ormai indicata anche dalle organizzazioni delle imprese come il modello al quale fare riferimento, eliminando così l'elemento di conflittualità più rilevante degli anni precedenti, del tutto irrisolti risultavano essere tre ordini di problemi:

a. quale soluzione dare alla questione dei decimali di punto non pagati dalla Confindustria;
b. su quali basi ricostruire un negoziato diretto tra sindacati e Confindustria, dato che la trattativa sulla scala mobile era nei fatti fallita come trattativa interconfederale;
c. quale soluzione dare al contenzioso sugli strumenti di gestione sulla quale vi era stata una clamorosa e insanabile rottura tra le parti sociali nella lunga trattativa iniziata nell'autunno 1985. Un negoziato meno «spettacolare» e più discreto si sviluppa nei primi mesi del 1986, fino ad arrivare all'accordo che si definisce l'8 maggio 1986. L'accordo configura una soglia minima di intesa, accantonando tutti quei temi — come la flessibilità — che non avevano trovato soluzione nel negoziato. I punti dell'accordo sono quattro:

1. Una parte generale, nella quale i contraenti concordano su una serie di obiettivi di politica economica. Innanzitutto, l'opzione per un utilizzo di sviluppo, per l'occasione connessa alla diminuzione dei prezzi internazionali; quindi l'indicazione di un aumento della produttività, della produzione, della competitività internazionale e dell'occupazione; infine il consolidamento della riduzione dell'inflazione mediante «coerenti» comportamenti delle parti sociali.

2. Da queste indicazioni di massima si fanno discendere alcuni orientamenti sui rispettivi comportamenti. In primo luogo, si indica la necessità di definire proposte comuni di politica economica, da approfondire specificamente; in secon-

do luogo, in rapporto alla necessità di garantire la crescita produttiva e occupazionale, si stabilisce di coordinare ai diversi livelli le relazioni industriali (ovviamente l'indicazione è relativa all'apertura della fase dei contratti nazionali di categoria), in modo tale da garantire il contenimento del costo del lavoro e la difesa del potere d'acquisto dei salari: come terzo punto, viene definito un criterio di massima sulla riduzione dell'orario di lavoro, coerente cioè con gli obiettivi sopra indicati (competitività e occupazione) da verificare all'interno delle specifiche situazioni produttive, e tale da permettere maggiore flessibilità ed utilizzo degli impianti.

3. Il terzo punto dell'accordo riguarda la scala mobile. Da un lato, si conferma l'adozione del nuovo sistema di scala mobile e, dall'altro, si definisce una soluzione al problema dei punti non pagati dalla Confindustria (per somma di decimali). Vengono reintrodotti in busta paga due punti non pagati e viene riconosciuta una somma *una tantum* per il pregresso; e il sindacato rinuncia al proseguimento delle azioni legali per il recupero integrale dei punti non pagati.

4. L'ultimo punto riguarda l'attuazione dei contratti di formazione e lavoro. Questo è il punto dell'accordo che avrà conseguenze future più rilevanti, in quanto modifica l'assetto dei contratti di formazione-lavoro in modo molto rilevante, introducendo elementi di facilitazione per il ricorso a questo strumento da parte delle imprese, riducendo il ruolo delle commissioni regionali per l'impiego in presenza di accordi sindacali aziendali, introducendo forme di salario di ingresso più basso (fino a due livelli di inquadramento) di quello contrattualmente dovuto.

3. L'accordo di maggio chiude una fase e permette di aprire i contratti collettivi di categoria. In questo senso è un accordo importante, perché normalizza le relazioni industriali. Sui contenuti vi è però da dire che i primi due punti programmatici rimarranno nei fatti inoperanti, mentre l'accordo sui contratti di formazione e lavoro si rivelerà l'unico punto di merito con grandi conseguenze: nei due anni successivi, una grandissima quantità di giovani sarà avviata al lavoro con questo strumento che nei fatti si sostituisce alle altre forme di assunzione, provocando una deregolamentazione delle modalità di assunzione precedentemente stabilite. La flessibilizzazio-

ne delle modalità di accesso al mercato del lavoro sembra essere il risultato concreto più significativo dell'accordo di maggio, mentre tutte le parti che indicavano possibilità di concertazione sulla politica economica o sull'occupazione rimangono sulla carta.

Ciò dimostra che, nonostante le dichiarazioni di principio, i tempi e le condizioni di un accordo che stabilisse una nuova fase e forme di relazioni industriali non erano maturi. Il conflitto sociale causato dagli anni della ristrutturazione non poteva essere «concertato» nella fase in cui si stavano dispiegando gli effetti più rilevanti della ristrutturazione produttiva e sociale stessa: la redistribuzione del reddito e del potere, la maggiore flessibilizzazione della prestazione lavorativa. Nel frattempo, maturano alcune condizioni economiche e politiche che mutano il panorama dentro il quale si collocano le relazioni industriali. La prima questione riguarda il cambiamento della congiuntura internazionale. I prezzi del petrolio scendono in misura molto rilevante e lo scivolamento verso il basso del corso del dollaro determina una generalizzata diminuzione dei prezzi delle materie prime, ed in particolare dei prodotti energetici. Si scorgono le possibilità di una ripresa del ciclo internazionale maggiormente accentuate per un paese come l'Italia, con una forte dipendenza dalle ragioni di scambio internazionali.

Nel medesimo tempo cominciano a modificarsi le condizioni di stabilità governativa che avevano caratterizzato i tre anni precedenti. A fine giugno si apre infatti una crisi di governo che rappresenta il primo sintomo di quella fase di turbolenza politica che porterà alle elezioni anticipate dell'anno successivo.

Le tre confederazioni sindacali colgono l'occasione per proporre al presidente incaricato un documento di politica economica che tenta di superare l'angustia di un confronto costretto solo sul costo del lavoro e cerca di porre al centro alcune priorità di intervento legate soprattutto all'occupazione e allo sviluppo. In questo quadro viene indicata la contingenza dei prezzi internazionali come un'occasione da non mancare per convogliare le risorse aggiuntive createsi dentro un programma straordinario di interventi strutturali. Sviluppo e lotta all'inflazione, politica fiscale, mercato del lavoro e occupazione, politiche di sostegno dei redditi, scuola e formazione, case e stato sociale sono i grandi capitoli

di rivendicazione e di indicazioni nei quali spicca la richiesta di un coordinamento presso la presidenza del Consiglio delle leggi finalizzate all'occupazione, l'attuazione di un programma straordinario per l'occupazione, il coordinamento effettivo dei grandi progetti di opere pubbliche. Queste richieste sono avanzate anche in nome della politica di contenimento del salario e dell'inflazione perseguita negli anni precedenti. Nel complesso, il movimento sindacale non sembra interessato (in presenza delle trattative per i rinnovi contrattuali nazionali dell'industria) a rilanciare una fase di triangolarizzazione, anche perché ancora rilevanti sono le conseguenze della precedente trattativa.

Del resto le organizzazioni delle imprese, ottenuto un considerevole contenimento del costo del lavoro e un miglioramento di rilievo dei conti aziendali, grazie anche alla favorevole congiuntura internazionale, non sembrano avere interesse a riaprire un tavolo di concertazione centralizzato.

Sul terreno della distribuzione del reddito, l'attenzione sembra focalizzarsi sempre di più sulla questione fiscale, come grande questione che determina l'assetto della distribuzione effettiva del reddito.

In definitiva, con la ripresa dell'economia e la migliorata situazione economica si assiste all'affievolirsi delle condizioni oggettive sulla base delle politiche di concertazione. E, nonostante gli sforzi, il movimento sindacale non riesce ad imporre una trattativa effettiva sulle direttrici e le condizioni dello sviluppo e dell'occupazione.

Gli effetti di tale situazione si producono in modo rilevante sul terreno della distribuzione del reddito. L'86 è un anno d'oro per profitti e redditi diversi da lavoro dipendente e la quota distributiva segna un'ulteriore diminuzione a sfavore del lavoro dipendente e torna ai livelli antecedenti agli anni Ottanta.

Vi è pure un tentativo della Confindustria di intervenire sulle trattative relative ai rinnovi contrattuali di categoria, con un documento «decalogo» che avoca alla Confindustria la potestà di imporre la sospensione dei negoziati non in linea con le direttive impartite. Ma tale intervento non sortisce un effetto rilevante, tant'è che le trattative proseguono nelle loro sedi naturali.

Nel luglio vi è un fatto nuovo nelle relazioni industriali interconfederali, rappresentato dalla

stesura del nuovo protocollo di intesa tra Iri e Cgil, Cisl e Uil sulle relazioni industriali.

Il protocollo definisce procedure e garanzie reciproche in ordine al risanamento e allo sviluppo del Gruppo Iri. Le norme riguardano le consultazioni a livello Iri, i comitati consultivi paritetici a livello di settore e territoriale, gli strumenti per una politica dell'occupazione e per la formazione professionale, le procedure per prevenire e risolvere i conflitti collettivi aziendali.

Si tratta di un insieme di norme e procedure tese a definire un nuovo modello di relazioni sindacali, sicuramente innovativo rispetto all'esperienza degli anni passati anche nelle partecipazioni statali. Vi è da sottolineare, però, come tale accordo affronti le questioni di metodo, mentre risulta ancora generico sui contenuti delle materie da negoziare. Rappresenta comunque un'innovazione positiva rispetto al panorama della concertazione centralizzata degli anni passati.

Nel mese di settembre un protocollo simile viene stipulato anche con l'Efim.

Ma agli inizi dell'autunno il dibattito sindacale si focalizza tutto sulla finanziaria e sulle possibilità di rendere effettivi gli obiettivi indicati nel documento di luglio. I consigli generali della Cgil e della Uil e il comitato esecutivo della Cisl sottolineano tale dato.

Riaffiorano però polemiche tra le confederazioni sul giudizio da dare sulla finanziaria 1987 e sulle sue caratteristiche.

Si apre così una trattativa e un confronto tra governo e sindacati che ha per oggetto, sostanzialmente, le questioni dell'occupazione, della spesa pubblica e la questione fiscale.

La trattativa si chiude con l'accordo del 4 novembre, che definisce impegni del governo sul riadeguamento degli assegni familiari, sull'abolizione di alcuni ticket per la sanità, sulle questioni fiscali (prevedendo un intervento di restituzione del drenaggio fiscale) e soprattutto sblocca la trattativa per ciò che concerne i contratti del pubblico impiego.

Nei successivi due-tre mesi si concludono tutti i contratti ancora aperti nel settore privato senza che vi sia stata la necessità di interventi di triangolazione.

Ma nel frattempo il clima politico precipita, portando nella primavera del 1987 alla crisi di governo, preludio delle elezioni anticipate.

4. Come si vede, la storia della contrattazione interconfederale nel periodo analizzato segna un punto di svolta di rilievo: dalla fase delle grandi tornate di confronto e di scontro si passa ad una fase di assenza sostanziale di trattativa interconfederale.

Ciò è il risultato del maturare di condizioni sviluppatesi negli stessi anni del confronto interconfederale acceso. La materia negoziale effettiva risulta squilibrata rispetto alla portata della posta in gioco e degli interessi in campo, che hanno riguardato la rispettiva forza contrattuale delle parti sociali negli anni 1982-86.

Dallo scontro di quegli anni è innegabile che si sia prodotto uno spostamento di reddito e di potere rilevante a favore delle imprese, fino a consentire frettolose analisi sulla «fine del sindacato».

Una volta determinatisi squilibri di potere diversi, lo strumento «trattativa interconfederale» è diventato poco utile per tutte e due le parti in causa. Per la Confindustria, convinta della necessità di amministrare i risultati ottenuti piuttosto che coglierne altri; per il sindacato, necessitato a rilanciare la propria capacità contrattuale dentro una fase di articolazione dell'iniziativa negoziale.

Anche perchè ci si accorge sempre di più, dai dati macroeconomici e dalle situazioni concrete, che il modello di centralizzazione perseguito negli anni Ottanta non riesce più a dare le risposte di rapporto con una realtà che si modifica e si articola sempre di più.

Il «luogo» dei cambiamenti effettivi emerge sempre più come sfasato rispetto ai tavoli interconfederali. Non che tali tavoli abbiano perso completamente di materia da trattare; è piuttosto che la realtà dei cambiamenti in corso e le nuove dislocazioni del potere effettivo necessitano di strumenti nuovi.

Stefano Patriarca

Contrattazione di categoria nell'industria

1. Premessa 2. Prima parte dei contratti e Relazioni Industriali 3. Classificazione e professionalità, quadri 4. Retribuzione 5. Orario di lavoro e flessibilità 6. «5ª parte» e ambiente

1. Nell'arco di tempo che va dall'inizio del 1986 alla metà del 1987 si è concentrato il rinnovo di tutti i più importanti contratti nazionali di categoria dell'industria. Nei primi sei mesi, in particolare, sono state presentate tutte le piattaforme (cfr. *Rapporto Cesos* 1985-86), mentre nell'anno successivo vi sono state le trattative e la firma degli accordi (Tavola 1).

Il bilancio che si può ormai tracciare è sostanzialmente positivo. I negoziati non hanno suscitato tensioni sociali drammatiche; il ricorso al conflitto — come dimostra il numero limitato di ore perse per sciopero — è stato strettamente funzionale agli esiti contrattuali. Gli accordi, inoltre contengono novità di notevole interesse.

In primo luogo, e dal punto di vista più generale del sistema di relazioni industriali, va rilevato il ripristino — piuttosto enfatizzato da alcuni commentatori — di relazioni bilaterali tra le parti, dopo le esperienze di triangolazione degli anni precedenti. È da notare, al riguardo, che il fenomeno è solo formalmente paragonabile a quello consueto in passato. In questa tornata di bilateralismo (e non sarebbe stato possibile senza) è stato sostenuto dalla parallela esistenza di una prassi concertativa trilaterale tra governo e parti sociali su varie materie (fiscalizzazione, provvedimenti per l'occupazione, revisione delle aliquote Irpef, ecc.).

Maggiore rilievo va attribuito, invece alla tendenza verso la valorizzazione di forme di amministrazione congiunta del rapporto (e della stessa conflittualità), che risulta dalla crescente creazio-

Tavola 1. Principali contratti rinnovati

Ccnl	Data rinnovo
Grafici	19.7.1986
Grafici Confapi	28.7.1986
Chimici privati	6.12.1986
Chimici pubblici	6.12.1986
Chimici Confapi	6.2.1987
Petrolio privato	12.12.1986
Cartai	19.12.1986
Cartai Confapi	3.2.1987
Metalmeccanici Confapi	23.12.1986
Metalmeccanici privati	18.1.1987
Metalmeccanici pubblici	24.1.1987
Tessili e Abbigliamento	22.2.1987
Calzaturieri	28.3.1987
Energia	6.6.1987
Alimentaristi	22.6.1987
Alimentaristi-Centrali cooperative	2.7.1987
Coronieri	15.5.1985

Fonte: nostre elaborazioni.

ne di istituzioni bilaterali (commissioni miste, osservatori, ecc.) per la gestione o l'intervento su diverse normative contrattuali: da quella riguardante la prima parte dei contratti all'inquadramento, all'ambiente, ai problemi dell'occupazione femminile. Tali organismi non sono nuovi in sé, ché la storia della contrattazione è piena di clausole con contenuti e finalità analoghe che sono state utilizzate per accantonare i problemi più che per risolverli. Oggi, però la diffusa utilizzazione di regole procedurali sembra indicativa di una concreta prospettiva di sviluppo della contrattazione di tipo dinamico continuativo.

Significativa, in questo stesso senso, è pure la tendenza a una maggiore regolazione del rapporto tra i livelli negoziali, attraverso l'indicazione orientativa delle competenze del contratto aziendale. La conferma del principio della non ripetibilità a questo livello della contrattazione su materie già definite a livello superiore; l'impegno assunto dalle parti a rendere compatibile la contrattazione aziendale con il miglioramento delle condizioni di efficienza e di produttività delle imprese; il collegamento sempre più stretto tra aumenti retributivi da concedere aziendalimente, professionalità reale e produttività (no-

nonostante la ancora diffusa mancanza di criteri oggettivi di misurazione di quest'ultima) sono tutti elementi che concorrono a fare dell'accordo aziendale un contratto speciale e specializzato: quello in cui si definiscono *ex novo*, o si adeguano rispetto alle norme generali contenute nel contratto nazionale, gli istituti che devono rispecchiare le concrete e particolari situazioni e/o esigenze presenti a questo livello. Tende così a chiarirsi la struttura della contrattazione collettiva. Dal punto di vista più specifico delle modifiche apportate alla disciplina di alcuni istituti, particolare interesse rivestono quelle relative al sistema di inquadramento e alle scale parametriche, alle facilitazioni per alcune fasce di lavoratori socialmente deboli, alla tutela della salute e dell'ambiente.

Più modesti sono stati, invece, i risultati in materia di orario, anche se pure in questo caso — come vedremo — è rilevante il mutamento nella finalizzazione della manovra di riduzione.

2. Per la cosiddetta prima parte dei contratti, ora indicata nelle normative più innovative sotto la rubrica «Relazioni industriali», si possono distinguere sostanzialmente tre tipi di soluzioni contrattuali:

a. un semplice ampliamento delle materie oggetto di informazione e di esame (petrolio privato, cartai, calzaturieri, alimentaristi pubblici e privati) (cfr. tavola 2);

b. la creazione di osservatori per la raccolta (metalmecanici privati), lo scambio e l'esame delle informazioni (grafici, chimici e metalmeccanici, tutti nell'area Confapi e alimentaristi delle aziende cooperative), che in taluni casi si accompagna all'ampliamento delle materie previste nel consueto sistema informativo (chimici privati e tessili abbigliamento) (cfr. tavola 3);

c. l'introduzione di un nuovo sistema procedurale per lo scambio di informazioni e la consultazione-negoziiazione su determinate materie, fondato sull'istituzione di comitati bilaterali permanenti e sulla definizione di procedure di conciliazione delle controversie (metalmecanici e chimici pubblici, settore energia); per l'industria alimentare pubblica e privata, la particolare situazione dell'Associazione confindustriale (nata solo nel 1983) ha imposto una politica dei due tempi, che vedrà per un biennio una fase sperimentale con sedi di confronto per ciascuno

dei 18 sottosettori, per arrivare alla verifica nell'aprile 1990 sulla possibilità di creare un unico Osservatorio nazionale.

Le tre soluzioni sono basate sull'utilizzazione di strumenti diversi e individuano sistemi progressivamente più strutturati e cooperativi di relazioni collettive. L'obiettivo perseguito, tuttavia, è sostanzialmente comune: favorire il superamento delle situazioni di crisi produttiva e lo sviluppo di ciascun settore attraverso la ricerca di comportamenti coerenti delle parti.

Una notevole omogeneità — come dimostrano le tavole 2 e 3 — si rinviene anche tra le materie oggetto di confronto tra le parti o nelle nuove istituzioni bilaterali. Non si tratta in assoluto di innovazioni, quanto piuttosto di un'accentuazione e di un approfondimento di talune tematiche conseguente alla maggiore rilevanza sociale che esse hanno assunto recentemente.

All'omogeneità di questi elementi fa riscontro — come si diceva — la differenziazione degli strumenti operativi. L'integrazione e il rafforzamento del sistema informatico è stato affidato dal contratto dei metalmeccanici privati alla creazione a livello nazionale di una Banca dati delle nuove tecnologie, finanziata pariteticamente. Essa verrà costituita e gestita da una società esterna, con la quale le parti si incontreranno, almeno una volta all'anno, per valutarne il funzionamento o per proporre modifiche congiuntamente concordate. La Banca funzionerà utilizzando i dati forniti dalle parti stipulanti «secondo la divisione di compiti definita in accordo fra loro», sull'utilizzazione delle tecnologie nuove e tradizionali e sui loro effetti sull'occupazione (in particolare femminile); sugli investimenti; sul costo del lavoro; sugli orari di fatto, ecc. Le elaborazioni effettuate dalla Banca saranno oggetto di esame tra le parti per la verifica dei motivi degli andamenti rilevati e per la ricerca di «valutazioni convergenti» su questi e sui loro riflessi sulla qualità e quantità dell'occupazione. Va richiamata, in particolare, la clausola secondo la quale «i risultati di questi esami potranno essere utilizzati dalle parti per l'elaborazione delle loro politiche». La disposizione — nella sua dizione letterale «potranno» — non ha carattere permissivo, non riconosce cioè alle parti la facoltà di utilizzare i risultati degli esami congiunti: ciò sarebbe stato in ogni caso nella loro disponibilità. Essa sottolinea, invece, che quegli stessi risultati non impegnano, non vincolano in alcun modo — con

Tavola 2. Ampliamento delle materie oggetto di informazione e di confronto tra le parti

Materie	Chimici privati	Chimici pubblici	Petrolio privato	Cartai	Tessili	Calzatur.	Aliment.
Andamento occupazione giovanile e femminile (con particolare riferimento al Mezzogiorno)	X	X	X	X	X	X	X
Andamento C.f.l.	X	X	X		X	X	X
Effetti delle innovazioni tecnologiche su Odl e programmi di informazione e riqualificazione professionale	X	X	X	X		X	X
Andamento mercato nazionale ed internazionale, previsioni investimenti e prospettive produttive			X			X	X
Sicurezza ed ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni		X	X		X		X
Andamento costo del lavoro e rapporto tra questo e legislazione contributiva, assistenziale e antinfortunistica			X				X
Politica delle materie prime e dell'energia				X	X		X
Ricerca				X			
Supporti per le piccole e medie imprese per l'acquisizione di materie prime e di mercato						X	

Fonte: nostre elaborazioni.

Tavola 3. Osservatori: principali tematiche oggetto di confronto

Tematiche	Ccnl					
	grafici (Confapi)	chimici (Confapi)	chimici (privati)	metalm. (Confapi)	tessili	aliment. (az. coop.)
Prospettive produttive e di mercato nazionale ed internaz.	X	X	X	X		X
Previsione sugli investimenti in relazione all'evoluzione tec- nologica ed ai suoi effetti sull'occupazione (Mezzogiorno)	X	X	X	X	*	X
Tendenze dell'occupazione (con dati sul ricorso alla Cig e sul grado di utilizzo degli impianti)	X	X		X	**	X
Andamento dell'occupazione giovanile e femminile in par- ticolare nel Mezzogiorno		X	X	X		X
Andamento C.f.l.		X	X	X		X
Odl, professionalità e programmi di formazione e riqua- lificazione professionale (in raccordo con gli organi governativi)		X	X			X
Sicurezza, igiene ambientale ed ecologia	X	X	X	X		X
Costo del lavoro, con particolare riferimento alla legisla- zione contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, anche al fine di una valutazione della competitività internazionale		X	X	X		X
Previsioni ed informazione sull'utilizzo di finanziamenti pub- blici, con particolare riferimento alla quota degli stessi desti- nata alla ricerca scientifica		X	X			X

* Osservatorio tecnologico (Ot).

** Osservatorio congiunturale per il tessile-abbigliamento (Octa).

Fonte: nostre elaborazioni.

trattualmente, e quindi giuridicamente — il comportamento delle parti.

In altre parole questa clausola, da una parte, riconosce le procedure connesse al funzionamento della banca dati — organismo tecnico conoscitivo di supporto alla contrattazione — solo come potenzialmente idonee a condizionare le politiche delle parti, e quindi i contenuti e i modi della contrattazione stessa (nel senso, per esempio, di favorire o includere a una gestione congiunta dei processi produttivi e dei problemi dell'occupazione); dall'altra — e di conseguenza — esclude che ciò comporti fin d'ora una limitazione dell'autonomia contrattuale e conflittuale delle organizzazioni stipulanti.

Analoghe considerazioni possono essere svolte con riferimento all'Osservatorio tecnologico, che verrà costituito nel settore tessile-abbigliamento con finalità di raccolta e di studio di dati sulle innovazioni tecnologiche (cfr. tavola 3). Non si tratta, in questo caso, né in quello del già costituito Osservatorio congiunturale per il tessile-abbigliamento, di organismi bilaterali, che questi sono costituiti dalla sola Federtessile: ciò spiega la collocazione della relativa normativa di un protocollo allegato al contratto. Anche in questo caso la loro efficacia, ai fini di uno sviluppo delle relazioni tra le parti, resta dunque affidata — come emerge dall'allegato sulla questione dei processi di ristrutturazione — alla volontà delle parti di fondare le relazioni reciproche sul confronto e sulla ricerca di soluzioni, «evitando i conflitti».

Più definiti negli obiettivi e nell'iter procedurale sono gli Osservatori nazionali, istituiti dai contratti dei chimici privati e da quelli stipulati con le Centrali cooperative degli alimentaristi e con la Confapi per i grafici, i metalmeccanici e i chimici. Attraverso tali organismi si tende ad approfondire i rapporti di informazione, consultazione e verifica sulle materie indicate (v. tavola 3) e a creare occasioni di intervento congiunto. Tali confronti potranno essere articolati — entro l'Osservatorio nazionale — per comparti e per aree territoriali in base agli accordi dei chimici privati e dei grafici Confapi. Il contratto dei chimici Confapi, invece, prevede che l'osservatorio possa articolarsi, in via transitoria o permanente, in sezioni che abbiano il compito di approfondire tematiche specifiche ritenute di comune interesse, quali quelle del Mezzogiorno. Gli accordi per l'industria metalmeccanica minore e le coo-

perative alimentari, infine, prevedono anche la istituzione di osservatori a livello regionale e provinciale. Scarne sono le indicazioni relative alla composizione di tali organismi: si parla, genericamente, di rappresentanti delle organizzazioni stipulanti. Il contratto dei chimici privati prevede, tuttavia, il coinvolgimento delle strutture territoriali delle due parti nel caso siano in discussione problematiche di carattere territoriale, mentre il contratto dei metalmeccanici Confapi prevede che la composizione degli osservatori vari normalmente in relazione alle materie in discussione (in modo da valorizzare, evidentemente, le competenze dei singoli). Per quanto riguarda i compiti degli osservatori, va rilevato che l'ultimo accordo citato prevede che essi garantiscano anche la corretta e uniforme applicazione del ccnl e possano assumere funzione propositiva nei contratti degli enti e delle amministrazioni pubbliche, qualora discutano di materie di istituzionale competenza delle stesse (così anche i grafici Confapi).

Nei contratti non è prevista una periodicità fissa per gli incontri; solo gli accordi dei metalmeccanici Confapi e degli alimentaristi di aziende cooperative prevedono che questi si tengano, di norma, una volta l'anno entro il primo quadrimestre o su richiesta di una delle parti.

Va precisato, infine, che il nuovo assetto procedurale si affianca al sistema informativo previsto per il livello nazionale nei due contratti del settore chimico, mentre lo sostituisce negli altri due. Due accordi molto innovativi sono, infine, quelli conclusi per le aziende pubbliche del settore chimico e dell'energia, esplicitamente finalizzati alla concertazione (al concreto coinvolgimento del sindacato, secondo la dizione contrattuale) dei programmi e degli interventi di politica industriale tra aziende e organizzazioni sindacali. Per la realizzazione di tale strategia — secondo quanto già stabiliva il Protocollo Asap sottoscritto nel dicembre 1983 e i cui contenuti risultano ampliati — è stato definito un nuovo sistema procedurale, che si affianca a quello già previsto dalla prima parte del contratto, articolato in fasi di informazione, di consultazione e di valutazione congiunta, gestite da comitati intersindacali. Questi saranno costituiti a livello nazionale, regionale e/o comprensoriale e di grande insediamento nel settore chimico pubblico; a livello nazionale e, a richiesta di una delle parti, anche a livello di comparto, di azienda e di territorio

in quello dell'energia. Con riferimento alla composizione di questi organismi, il contratto dei chimici (e implicitamente anche quello dell'energia) prevede che vi sia corrispondenza di livello tra comitato e struttura organizzativa sindacale e imprenditoriale che lo gestisce.

Su ciascuna delle tematiche di propria competenza — sostanzialmente le stesse previste dagli altri contratti — i comitati potranno anche attivare sia «sedi, soggetti e strumenti di intervento esterni all'ambito di diretta disponibilità delle parti», stabilendo in particolare più stretti rapporti con le istituzioni; sia, e soprattutto, «in tutti i casi in cui le azioni aziendali coinvolgano interessi specifici delle organizzazioni sindacali e dei loro rappresentanti, la fase di contrattazione sui riflessi di tali azioni nei confronti della forza lavoro, laddove si riconosca la contrattazione come opportuna, indicandone contenuti, tempi, modalità e livelli».

Le nuove istituzioni bilaterali hanno dunque origine negoziale e funzione di supporto alla contrattazione, cono composte dai soggetti di questa, preludono a politiche cooperative. Questo mix di elementi sottolinea il fatto che, da una parte, cooperazione e contrattazione passano per gli stessi soggetti, dall'altra, che essendo tali organismi distinti dalle parti, sono meno esposti agli alterni equilibri contrattuali e possono funzionare come fattore di stabilizzazione e di continuità dei rapporti collettivi.

Tornando agli accordi dei chimici pubblici e dell'energia, va rilevato come le previste procedure di conciliazione siano tese a favorire la correttezza dei rapporti tra le parti anche nei momenti più critici. Esse sono basate sostanzialmente sul principio delle «bocce ferme» per la durata delle fasi di consultazione congiunta o di quelle successive di contrattazione, e sul ricorso a istanze successive per la composizione delle controversie non risolte in sede locale. Particolarmente interessante è però la clausola che prevede la stipulazione di accordi locali per «garantire in ogni occasione la salvaguardia delle strutture produttive, della sicurezza dei lavoratori e la protezione dell'ambiente interno ed esterno». Questo sembra l'avvio di una parziale regolamentazione negoziale del diritto di sciopero che, individuando concretamente quali siano le modalità di esercizio che non contrastano con i limiti elaborati dalla giurisprudenza della Corte costituzionale in materia, eliminerebbe questa ulteriore occasione

di vertenzialità (anche giudiziaria) tra le parti. Nella stessa prospettiva va letta infine, la «dichiarazione a verbale» contenuta nel contratto dei chimici pubblici e nella quale, separatamente, le aziende richiamano l'esigenza che i sindacati tengano conto delle conseguenze dello sciopero sull'efficienza globale dell'azienda, con particolare riferimento alla produzione e al mercato; e i sindacati ribadiscono il proprio orientamento a garantire «un rapporto equilibrato tra modalità ed effetti dell'iniziativa e gli obiettivi perseguiti». Il fatto che non si tratti di una clausola contrattuale nulla toglie al valore politico sostanziale di questa dichiarazione. Con essa, infatti, il sindacato accetta di tener conto, nella scelta delle modalità dello sciopero, di un interesse dell'imprenditore — quello di poter ricavare dalla propria attività un risultato produttivo, e di entità tale che non ponga l'azienda fuori dal mercato, anche durante le azioni di sciopero — che non costituisce, secondo la giurisprudenza della Cassazione, un limite all'esercizio dello sciopero (come il cosiddetto danno alla produttività). A completamento dell'analisi di questa parte degli accordi, infine, un ultimo cenno riguarda il contratto dei metalmeccanici pubblici, che ha costituito una Commissione paritetica nazionale con il compito di armonizzare e definire l'ambito di applicazione delle procedure informative contrattuali sul tema dell'innovazione tecnologica con quelle contenute nei Protocolli Iri ed Efim, allo scopo di evitare sovrapposizione e duplicazioni di sedi e/o interventi.

3. Era dai rinnovi del 1973-74 che la *classificazione* dei lavoratori non costituiva più la parte qualificante di una tornata contrattuale. Lo è stata in questi ultimi rinnovi, sotto la spinta combinata di due fattori: l'invecchiamento dell'inquadramento unico determinato dai processi di innovazione tecnologica e organizzativa, e accentuato dalle conseguenze dell'inflazione sul rapporto tra professionalità e retribuzione: l'introduzione legislativa della categoria dei quadri. Ai due problemi, come vedremo, sono state date soluzioni separate.

Per quanto riguarda il sistema di classificazione, alla varietà di proposte contenute nelle piattaforme rivendicative — che testimonia della carenza di una strategia sindacale precisa e comune — fa riscontro un analogo ventaglio di solu-

zioni contrattuali, che possono essere ridotte schematicamente a tre.

La prima riguarda gli accordi che hanno ripulito e aggiornato il sistema esistente proseguendo su linee tradizionali, e cioè modificando il numero dei livelli, le declaratorie, i profili e le esemplificazioni, il ventaglio parametrico. La seconda — e più innovativa — comprende gli accordi che hanno completamente ridisegnato l'inquadramento sulla base di «aree» professionali, articolate in più livelli retributivi e professionali. La terza — intermedia — si riferisce ai contratti che hanno affidato il compito di modificare o trasformare il sistema di inquadramento a commissioni paritetiche appositamente costituite.

Nel primo tipo rientrano i contratti dei grafici, dei grafici Confapi e dei cartai.

Nel secondo vanno compresi l'accordo per il rinnovo del sistema di classificazione del settore energia/Eni e di contratti chimici pubblici, privati e Confapi e del petrolio privato (i contenuti fondamentali di tali accordi sono indicati nella tavola 4). Particolarmente significativo è l'accordo Eni, il primo di questo genere a essere stato siglato (il 12 giugno 1986). Esso si limita a individuare cinque aree professionali (definite convenzionalmente categorie), le corrispondenti declaratorie, il parametro più alto e quello relativo all'inizio dell'intreccio operai-impiegati. È stata, invece, rinviata alla contrattazione integrativa con le aziende caposettore l'articolazione delle categorie in livelli professionali e retributivi, per «riconoscere il concreto e oggettivo manifestarsi della professionalità del lavoratore in azienda». Risulta così soddisfatta l'esigenza di un ampio decentramento delle competenze in questa materia, motivata dalla necessità di tenere conto specificamente dell'inquadramento dei singoli contesti tecnologici, organizzativi e di mercato, per fare dell'inquadramento stesso uno strumento per favorire la valorizzazione del fattore lavoro e, allo stesso tempo, la crescita dell'efficienza e della produttività aziendale.

La scelta del decentramento non è stata, però, così decisa nei tre contratti dei chimici e in quello del petrolio privato. Questi, infatti, rinviavano in sostanza al livello aziendale (regionale e provinciale o di comprensorio per i chimici Confapi) solo l'inquadramento delle nuove professionalità emerse a seguito di innovazioni organizzative e tecnologiche. Presumibilmente in questi casi ha prevalso (soprattutto da parte degli imprendito-

ri) il timore di provocare un'eccessiva disarticolazione del sistema di inquadramento e di perdere il controllo su di esso.

La terza soluzione è stata adottata nei tre contratti del settore metalmeccanico e in quelli del settore tessile-abbigliamento, del calzaturiero e dell'alimentare. Le Commissioni paritetiche costituite — e la cui regolamentazione è descritta nella tavola 5 — presentano, accanto a notevoli aspetti di omogeneità, sostanziali profili distintivi. Ad esse è affidata una funzione propositiva ai fini dell'adeguamento e dell'integrazione del vigente sistema di classificazione. Solo la commissione prevista dall'accordo per le piccole e medie imprese metalmeccaniche, invece, è finalizzata alla realizzazione di un nuovo sistema di classificazione ed ha, in materia, potere negoziale. Poiché, dunque, il compito di quasi tutte le commissioni è obiettivamente limitato al ritocco del sistema di inquadramento, va sottolineato che quest'ultimo gruppo di contratti si distingue dal primo, in sostanza, solo per il metodo e gli strumenti che utilizza.

Più in generale, sul complesso delle modifiche introdotte al sistema di classificazione si possono rilevare due elementi nuovi: il primo riguarda l'utilizzazione della professionalità, e non più dell'uguaglianza, come criterio-base per la definizione dell'inquadramento, come conferma la correzione dei rapporti parametrici a favore dei livelli medio-alti. Il secondo elemento — logicamente e strategicamente connesso al primo — riguarda il mutamento di quello che è stato definito «il soggetto collettivo egemone», costituito non più dall'operaio comune, ma dallo specializzato, dal tecnico e, più in generale, dal lavoratore di medio livello.

La seconda — e separata — parte della normativa contrattuale in materia di inquadramento è quella riservata ai *quadri*. Una descrizione di tale disciplina è contenuta nelle tavole 6 e 7. Ad esse possono aggiungersi solo alcuni rilievi. Esce confermata dai nuovi contratti la scelta sindacale di una classificazione unica, di un unico contratto, di una rappresentanza unitaria per operai, impiegati e quadri, nonostante il dissenso o l'opposizione manifestata da alcuni strati di quest'ultima categoria e da quei sindacati autonomi che ne rivendicano la rappresentanza. Un riflesso di (ed una maggiore sensibilità per) tale situazione è rinvenibile in alcuni accordi che tentano una «composizione» di questo conflitto tra quadri e

Tavola 4. Sistemi di inquadramento per aree professionali

Area	Energia Eni		Chimici part. statali		Chimici privati		Petrolio privati		Chimici Confapi	
	liv.*	definiz.	liv.	definiz.	liv.	definiz.	liv.	definiz.	liv.	definiz.
1	H G	lavoratori che svolgono attività semplici ausiliarie	1	personale esecutivo generico	A B C	quadri, impiegati direttivi o assimilati	12 11 10	quadri e lavoratori con funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo o di alta professionalità	1 2	lavoratori che svolgono attività semplici e ausiliarie o amministrative d'ordine o operai qualificati
2	F E	lavoratori specializzati con autonomia esecutiva e lavoratori che svolgono attività di natura tecnica o amministrativa o ausiliarie complesse e differenziate	2 2S 3 3s	personale esecutivo con specializzazione	D	impiegati di concetto altamente qualificati	9 8 7	lavoratori con mansioni di concetto di notevole complessità o di particolare rilievo che comportano la guida e il controllo di altri lavoratori; lavoratori equivalenti per specifica specializzazione professionale	3	lavoratori qualificati con mansioni d'ordine tecniche e amministrative o con compiti di semplice coordinamento o specializzati
3	ES D DS	lavoratori che svolgono attività polivalenti di natura tecnico-amministrativa o ad ampia specializzazione o con funzioni di guida e controllo	4 5	personale ad elevata specializzazione tecnico-amministrativa con alta autonomia operativa	E F	impiegati di concetto, qualifiche speciali e operai specializzati con alta autonomia operativa	6 5 4	lavoratori che svolgono attività di concetto o in possesso di specializzazione professionale per l'esecuzione autonoma di lavori anche delicati e complessi, eventualmente con guida e controllo di altri lavoratori	4	lavoratori, in condizioni di autonomia operativa o esecutiva, con mansioni di concetto ad elevata specializzazione o con funzioni di guida, coordinamento e controllo o ad ampia specializzazione
4	C CS	lavoratori che coordinano e controllano ambiti organizzativi e sistemi di importanti attività aziendali o che svolgono funzioni di contenuto innovativo o altamente specializzato	6	personale di concetto tecnico-amministrativo con responsabilità settoriali	G H	impiegati d'ordine qualificati, qualifiche speciali ed operai specializzati	3 2 1	lavoratori che svolgono attività d'ordine o lavori qualificati o di semplice esecuzione	5	lavoratori, in condizioni di autonomia operativa e decisionale, con mansioni di concetto per le quali è richiesta particolare competenza professionale e notevoli esperienze acquisite
5	B BS A AS	lavoratori con funzioni di pianificazione, coordinamento e controllo di importanti attività aziendali; o di elevato contenuto innovativo; o ad elevata specializzazione in materie di specifico e strategico interesse aziendale	7 7q 8q	personale con funzioni direttive o assimilate e quadri	I L	impiegati d'ordine ed operai qualificati	6 7 8q	lavoratori con funzioni direttive e di coordinamento e controllo di importanti attività aziendali o ad elevata specializzazione e quadri	6 7 8q	lavoratori con funzioni direttive e di coordinamento e controllo di importanti attività aziendali o ad elevata specializzazione e quadri

* Livelli individuati per il sottosettore del petrolio; negli altri 3 (metano, perforazione e montaggio, ricerca e coltivazione idrocarburi) sono meno numerosi.
Fonte: cfr. tavola 2.

Tavola 5. Commissioni paritetiche per l'inquadramento

Ccnl	Metalrn. pubblici e privati	Metalrn. Confapi	Tessili	Calzaturieri	Alimentaristi
Composizione	12 membri: 6 destinati dalle organizzazioni imprenditoriali e 6 da quelle sindacali di categoria	paritetica	6 membri: 3 rappresentanti delle organizzazioni imprenditoriali e 3 di quelle sindacali stipulanti	6 membri: 3 rappresentanti delle organizzazioni imprenditoriali e 3 di quelle sindacali stipulanti	paritetica
Funzionamento	presieduta a turno da un componente dei due gruppi delibera all'unanimità per la materia del punto c) e su indirizzi e metodo di lavoro di cui ai punti a) e b)	decide all'unanimità per la materia di cui al punto c)	decide all'unanimità per la materia di cui al punto a)		decide all'unanimità per le materie di cui al punto a)
Compiti	a) svolgere attività di ricerca e di confronto, anche con l'ausilio di studiosi, sulla classificazione dei lavoratori, tenendo conto delle esperienze realizzate in Italia e all'estero, per fornire alle parti stipulanti contributi per adeguare e innovare il rapporto tra classificazione e professionalità; b) esaminare l'evoluzione dei profili professionali e delle esemplificazioni in rapporto all'introduzione di tecnologie innovative; c) proporre alle parti integrazioni al contratto; d) individuare nella declaratoria definitiva per i quadri un profilo professionale superiore da compensare con una indennità di funzione più elevata; e) preservare alle parti un rapporto conclusivo sui termini di cui al punto a) 3 mesi prima della scadenza del Ccnl	a) esaminare l'evoluzione dei profili professionali, con particolare riguardo a quelli legati ad innovazioni tecnologiche ed organizzative; b) valutare le esperienze e le indicazioni in materia provenienti dagli osservatori provinciali; c) definire una proposta complessiva di nuova classificazione — che si articoli su aree professionali e relative dedatorie e profili, numero delle stesse e parametri corrispondenti — 7 mesi prima della scadenza del Ccnl	a) procedere all'inquadramento di mansioni nuove o trasformate da innovazioni tecnologiche che vengano autonomamente individuate dalla commissione o indicate ad essa dalle parti in occasione di controversie aziendali in materia, con relativa sospensione del funzionamento delle previste procedure di conciliazione; b) condurre uno studio analitico, con riferimento all'attuale inquadramento, sulla congruità tra le dedatorie e le relative mansioni ed esemplificazioni; sulla loro migliore formulazione, sull'aggiornamento dell'elenco delle mansioni e la cancellazione di quelle obsolete; c) presentare alle parti un rapporto conclusivo 3 mesi prima della scadenza del Ccnl	valutare la necessità di integrare il sistema di inquadramento con nuovi profili professionali emersi a seguito di innovazioni tecnologiche e proporli concordemente alle parti ai fini della loro collocazione nel vigente sistema	a) esaminare l'evoluzione delle figure professionali in rapporto ad innovazioni tecnologiche e riorganizzazioni produttive, individuare le nuove figure professionali emerse e sottoporle alle parti per una eventuale e corrispondente modifica delle dedatorie nel futuro Ccnl; b) verificare se la struttura dell'inquadramento vigente possa essere diversamente articolata sulla base di omogeneità professionali e riferire alle parti stipulanti i risultati degli studi.
Riunioni	— di norma, ogni 3 mesi; — una volta l'anno con le delegazioni delle parti stipulanti per riferire sull'attività svolta e presentare i risultati dei lavori svolti	— di norma, ogni 3 mesi	— una volta l'anno con le parti stipulanti per riferire sui risultati degli studi; — eventualmente, previa deliberazione unanime, con commissioni di altri comparti del tessile-abbigliamento per l'esame di argomenti di comune interesse		periodicità semestrale

Fonte: cfr. tavola 2.

Tavola 6. Normative quadri

Quadri	Criteri di individuazione	Livelli di inquadramento	Declaratorie e definizioni
Grafici e cartai	si dice genericamente che i quadri si collocano in posizione intermedia tra i dirigenti ed il restante personale. I quadri vengono identificati con i lavoratori nel livello più alto	AS	quella già prevista per l'inquadramento in AS
Grafici Confapi	appartenenza al primo livello della scala classificatoria	1	lavoratori che con carattere continuativo partecipano, su direttive non mediate della proprietà e/o della direzione, ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie e della gestione delle risorse aziendali attuando, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali, gli obiettivi aziendali in servizi ed aree produttive fondamentali per l'azienda
Energia Eni (accordo nel nuovo sistema di classificazione)	valutazione globale della professionalità costituita da singoli aspetti quali: — collocazione organizzativa; — ampiezza e criticità delle responsabilità; — interdisciplinarietà e elevato livello delle risorse, tecnologie e metodologie utilizzate; — rappresentanza aziendale	nell'ambito della 5ª area su 2 livelli: AS A	lavoratori che, svolgendo con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, trovano collocazione nella parte più alta della scala dei lavori professionali
Chimici privati	— svolgimento con carattere continuativo di funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi d'impresa; — responsabilità di unità organizzative di particolare rilevanza; — ampia autonomia e discrezionalità; — possesso di equivalenti professionalità e competenze tecnico-specialistiche	nell'ambito dell'Area 1 su due livelli: A B	A. lavoratori con funzioni direttive che implicano responsabilità, coordinamento e controllo di più unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente; B. lavoratori che svolgono funzioni direttive che implicano responsabilità, coordinamento e controllo di un'unità organizzativa di notevole importanza con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabiliti della direz. aziendale, nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità
Chimici Confapi	— discrezionalità di poteri; — ampia autonomia e responsabilità	nell'ambito della 5ª area nel livello più alto	lavoratori con funzioni direttive, ai quali può essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali, che partecipano con continuità ai processi di definizione delle strategie aziendali ed ai quali sia affidato il controllo ed il coordinamento di unità organizzative di primaria e fondamentale importanza o un'attività di ricerca rilevante ai fini dello sviluppo degli obiettivi essenziali della azienda.

(segue tavola 6)

Quadri	Criteri di individuazione	Livelli di inquadramento	Declaratorie e definizioni
Chimici pubblici	— responsabilità di uno o più unità organizzative di importanza strategica; — ampia autonomia organizzativa; — professionalità e competenze tecnico-specialistiche il cui apporto sia determinante nel processo di formazione delle decisioni strategiche, gestionali, di sviluppo dell'azienda	nell'ambito dell'Area 5 su due livelli: 8 7 quadri	8. quadri con funzioni direttive che implicano responsabilità, coordinamento e controllo di unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri per l'attuazione dei programmi stabilita dalla dir. aziendale, nonché quadri con funzioni specialistiche di elevato livello per ampiezza e natura e con caratteristiche di autonomia e responsabilità maggiori di quelle richieste per gli appartenenti al VII liv. quadri; 7 quadri, quadri con funzioni direttive aventi la responsabilità dell'attuazione delle disposizioni generali aziendali, o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza
Petrolio privato	— collocazione in posizioni di fondamentale interesse aziendale; — effettuazione di prestazioni caratterizzate da particolari contenuti qualitativi e quantitativi — accentuata responsabilità ed autonomia; — concorrenza a determinare gli obiettivi aziendali svolgendo funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di altri lavoratori ad alta professionalità; — ampie deleghe; — funzioni specialistiche di equivalente ampiezza e importanza	nell'ambito dell'area 1 su 3 livelli: 12 11 10 (per i lavoratori che svolgono, con carattere di continuità, mansioni di guida, coordinamento e controllo di altri lavoratori)	declaratoria dei livelli 12, 11, 10: — i quadri con responsabilità di poteri di particolare ampiezza nel coordinamento di più unità organizzative; — quelli che svolgono funzioni di guida, coordinamento e controllo che implicano grande responsabilità, discrezionalità di poteri sulla base di ampie deleghe, facoltà di decisione, autonomia e iniziativa; — quelli che si caratterizzano per l'elevata specializzazione in materia di specifico e strategico interesse aziendale
Metalmeccanici Confapi	non individuati specificamente	A B	— lavoratori con funzioni direttive che, contribuendo ai processi di definizione degli obiettivi d'impresa, attraverso strategie e gestione delle risorse aziendali e fruendo di particolari deleghe, operano con carattere di continuità, ampia discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, per la realizzazione degli obiettivi dell'azienda — lavoratori con funzioni direttive preposti ad attività che implicano responsabilità, coordinamento e controllo di servizi e aree fondamentali dell'azienda, con ampia discrezionalità di poteri, per la realizzazione di programmi stabiliti dalla dir. aziendale. Oppure lavoratori che realizzino studi di progettazione o di pianificazione operativa, provvedendo alla loro impostazione, sviluppo e relativi completi piani di lavoro, attraverso anche la ricerca di sistemi e metodologie innovative

(segue tavola 6)

Quadri	Criteri di individuazione	Livelli di inquadramento	Declaratorie e definizioni
Metalmeccanici privati	non individuati specificamente	7 ^a categoria	i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi della impresa
Metalmeccanici pubblici	— capacità di organizzare, integrare e/o sovraintendere le risorse affidate; — capacità di fornire, con specifica autonomia e assunzione di responsabilità, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati; — capacità di attivare e gestire rapporti di considerevole rilievo con terzi	8 ^a categoria	— lavoratori che, operando di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi di impresa con autonomia nella gestione di risorse, ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato. In particolare sono quadri quei lavoratori che svolgono un ruolo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e della attuazione degli obiettivi dell'azienda, gestendo e coordinando unità organizzative di particolare complessità e/o gestendo programmi/progetti di significativo interesse aziendale, ovvero esplicando funzioni specialistiche di interesse strategico per l'azienda; — è prevista la possibilità di articolare, nell'ambito della declaratoria, un profilo professionale superiore
Tessili	— autonomia decisionale e poteri discrezionali nella gestione, coordinamento e controllo di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa; — autonomia decisionale e responsabilità nello svolgimento di funzioni specialistiche di rilevanza fondamentale per l'impresa per l'elevato livello, ampiezza e natura dei compiti	7 ^a categoria	personale con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per la elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi
Calzaturieri	— notevole esperienza acquisita tramite il prolungato esercizio delle funzioni; — possesso delle caratteristiche per l'inquadramento in VI livello	7	— lavoratori preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi fondamentali dell'azienda o che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali
Alimentaristi pubblici e privati	si dice genericamente che i quadri si collocano in posizione intermedia tra i dirigenti ed il restante personale	1S	lavoratori che svolgono con continuità funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa

(segue tavola 6)

Quadri	Criteri di individuazione	Livelli di inquadramento	Declaratorie e definizioni
Alimentaristi az. cooperative	fissa due tipo di criteri: — rispondenza alle attese dell'organizzazione (capacità professionale e gestionale); — rispondenza a caratteristiche di complessità del contesto (specializzazione, autonomia e influenza sui risultati economici dell'impresa)	1S 1	rinvio alla contrattazione aziendale, ferma restando la non automaticità tra appartenenza ai livelli 1S e 1 e attribuzione della qualifica

sindacati confederali. Nei contratti del settore energia e della chimica privata sono state inserite, infatti, due «note a verbale» — si tratta, invero, di autonome scelte sindacali, e non di materie soggette a contrattazione —, nelle quali le organizzazioni sindacali dichiarano che i quadri saranno rappresentati (eletti, nella dizione del contratto Energia) unitariamente nel consiglio di fabbrica. Si conferma, quindi, la scelta della rappresentanza unitaria, ma si garantisce specificamente la presenza dei quadri negli organismi rappresentativi e negoziali.

Una timida propensione a riconoscere una qualche autonomia rappresentativa (e un potenziale potere negoziale) ai quadri è rinvenibile, invece, nel contratto dei chimici pubblici. In esso si prevede, infatti, che le problematiche specifiche dei quadri possano essere esaminate in sede tecnica con le direzioni aziendali da una rappresentanza dei quadri definita unitariamente a livello aziendale, «salva la titolarità negoziale del Consiglio di fabbrica».

Il secondo aspetto da rilevare riguarda la scelta — contenuta nelle piattaforme e confermata dai contratti — di considerare quadri solo i lavoratori inquadrabili nel livello o nell'area professionale più elevati. Per l'attribuzione della qualifica i contratti hanno fatto ricorso sostanzialmente a due soluzioni: la prima consiste nella «promozione» a quadro di tutti i lavoratori già inquadrati nel livello più alto (grafici, grafici Confapi, cartai e cartotecnici); la seconda prevede il riconoscimento della nuova qualifica solo ai lavoratori che — già inquadrati nel livello o nei livelli più alti — rispondano ai criteri, alle definizioni e ai profili appositamente fissati. Ciò determina o l'intreccio, in tali livelli, tra quadri e impiegati (metalmecanici pubblici e privati, petrolio privato, tessili e alimentaristi), o una netta separa-

zione tra le due categorie, tramite l'introduzione di uno o due livelli professionali ulteriori riservati ai quadri (chimici privati, Confapi e pubblici, energia, metalmecanici Confapi e calzaturieri).

4. Per quanto riguarda la *retribuzione*, va ricordato che le parti si erano in sostanza impegnate, con l'accordo interconfederale dell'8 maggio 1986, a contenere la dinamica del costo del lavoro nei limiti del tasso di inflazione previsto per il triennio 1986-88 (il 4% per il 1987). Secondo le stime della Banca d'Italia, della Confindustria e di alcune organizzazioni imprenditoriali, gli aumenti retributivi previsti dai nuovi accordi supererebbero ampiamente tale soglia. Si tratta certamente di una valutazione realistica. È pur vero, però, che il migliorato contesto economico — caratterizzato essenzialmente dalla ripresa della produzione e da un significativo calo dell'inflazione — ha favorito l'orientamento delle parti, già espresso nel protocollo del 22 gennaio 1983, a proseguire concretamente, e con maggiore determinazione rispetto alla precedente tornata contrattuale, sulla strada della valorizzazione retributiva della professionalità. I risultati non sono però omogenei, né ancora del tutto soddisfacenti. Gli strumenti utilizzati sono stati le modifiche apportate all'inquadramento, e in particolare la maggiore articolazione dei livelli professionali e retributivi, e/o l'ampliamento delle scale parametriche. Quest'ultima manovra è stata realizzata, come evidenzia la tavola 8, nei contratti dei grafici e dei cartai (che hanno modificato il rapporto tra i minimi tabellari da 100-200 a 100-225), dei chimici privati (da 100-190 a 100-204), del settore energia (da 100-237 a 100-246), dei tessili (da 100-190 a 100-200). L'in-

Tavola 7. Normative quadri

Normative speciali	Ccnl											
	grafici carrai	chimici Confapi	chimici privati	chimici pubblici	petrolio privato	metalmec. Confapi	metalmec. privati	metalmec. pubblici	tessili	calzature	energia	alimen- taristi
Indennità di funzione	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Copertura delle spese e as- sistenza legale (in mancanza di dolo o colpa grave)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Assicurazione contro il rischio di responsabilità civile verso terzi	x	x			x	x	x		x	x		x
Formazione e aggiornamento professionale	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Possibilità di pubblicazione no- minativa dei propri lavori su autorizzazione aziendale e attestazione aziendale nomi- nativa per brevetti e/o pubbli- cazioni	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x
Svolgimento temporaneo di mansioni di quadro e attribuzione della qualifica:												
a) dopo 6 mesi, se non avviene in sostituzione di lavoratore as- sente			x	x	x				x	x	x	x
b) dopo 9/12 mesi, se in so- stituzione di lavoratore assente				x							x	
Assicurazione per casi di morte o invalidità permanente	x					x						
Assicurazione per malattie pro- fessionali o infortuni occorsi an- che non in occasione di lavoro	x					x						
Trattamento aggiuntivo al Tfr in caso di trasferimento di pro- prietà dell'azienda, se la riso- luzione del rapporto avviene entro 90 gg. senza preavviso	x	x										
Informativa su concreti e linee guida che riguardano i quadri			x	x	x							
Informativa finalizzata alla cre- scita professionale ed al coin- volgimento dei quadri nel pro- cesso e nelle scelte produttive				x				x			x	
Rapporti sindacali			x	x	x							x

Tavola 8. Aumenti e nuovi minimi tabellari a regime e scale parametriche

Liv.	Aumenti tabellari	Para-metri	Minimi tabellari	Para-metri	Liv.	Aumenti tabellari	Para-metri	Minimi tabellari	Para-metri
<i>Grafici</i>					<i>Chimici pubblici</i>				
E	50.000	100	400.000	100	1	68.000	100	435.500	100
D2	55.500	111	444.000	111	2	74.000	109	481.000	110
D1	70.500	141	480.000	120	2S	78.000	114	504.500	116
C2	82.500	165	520.000	130	3	83.000	122	529.000	121
C1	99.000	198	582.000	145	3S	86.000	126	552.000	127
B3	110.000	220	628.000	157	4	90.000	132	575.500	132
B2	123.000	246	676.000	169	5	100.000	147	624.500	143
B1	132.000	264	720.000	180	6	107.000	157	710.500	163
A	138.000	276	772.000	193	7	118.000	173	829.500	190
AS	200.000	400	900.000	225	7Q	118.000	173	829.500	190
<i>Cartai</i>					8Q	137.500	202	974.000	223
E	50.000	100	396.000	100	<i>Chimici Confapi</i>				
D2	54.400	108	428.000	108	1	64.000	100	349.000	100
D1	65.000	130	463.000	117	2	74.000	115	404.000	115
C3	68.000	136	483.000	122	3	87.000	135	474.000	135
C2	78.000	156	511.000	129	4	101.000	157	549.000	157
C1	94.000	188	558.000	141	5	108.000	168	589.000	168
B2	112.000	224	628.000	158	6	133.000	207	727.000	208
B1	122.000	244	665.000	168	7	154.000	240	838.000	240
A	138.000	277	764.000	192	Q	166.000	250	850.000	243
AS	199.000	398	891.000	225	<i>Petrolio privato</i>				
<i>Chimici privati</i>					1	65.000	100	425.000	100
L	68.000	100	418.000	100	2	76.000	116	496.000	117
I	74.000	109	457.000	109	3	84.500	130	554.500	130
H	78.000	114	476.000	114	4	94.500	144	614.500	144
G	83.000	122	495.000	118	5	102.000	157	667.000	157
F	90.000	132	539.000	129	6	109.000	168	714.200	168
E	100.000	147	581.000	139	7	116.400	179	761.400	179
D	107.000	157	633.000	151	8	128.700	198	843.700	198
C	118.000	173	717.000	171	9	139.100	213	909.100	214
B	132.500	195	798.000	190	10	151.500	233	991.500	233
A	156.000	229	853.000	204	11	167.700	258	1.097.700	258
					12	184.000	283	1.204.000	283

(segue tavola 8)

Liv.*	Aumenti tabellari	Para- metri	Minimi tabellari	Para- metri	Liv.	Aumenti tabellari	Para- metri	Minimi tabellari	Para- metri
<i>Energia</i>					<i>Tessili</i>				
H*	67.000	100	455.650	100	1	60.000	100	371.000	100
G	79.300	118	525.400	115	2	80.000	133	434.000	117
F	90.800	135	571.650	125	3	91.000	151	474.000	128
E	101.700	151	638.950	140	4	102.000	170	515.000	139
ES	108.300	161	645.550	141	5	116.000	193	595.000	160
D	116.800	174	728.000	159	6	131.000	218	646.000	174
DS	125.000	186	736.700	161	7	150.000	250	741.000	200
C	133.300	198	834.700	183	<i>Alimentaristi</i>				
CS	143.500	214	844.900	185	6	88.000	100	488.800	100
B	159.300	237	959.000	210	5	96.800	110	537.680	110
BS	168.100	250	967.800	212	4	105.600	120	586.560	120
A	180.300	269	1.102.350	241	3	114.400	130	635.440	130
AS	201.200	300	1.123.250	246	3A	127.600	145	708.760	145
<i>Metalmeccanici privati</i>					2	145.200	165	806.520	165
1	76.500	100	392.500	100	1	176.000	200	977.600	200
2	88.000	114	448.000	114	1S	202.400	230	1.124.240	230
3	95.000	124	487.000	124					
4	102.000	133	522.500	133					
5	115.000	150	589.000	150					
Sup	124.000	162	636.000	162					
6	138.000	180	707.000	180					
7	153.000	200	785.000	200					
<i>Metalmeccanici pubblici</i>									
1	76.500	100	392.000	100					
2	87.500	114	448.000	114					
3	95.000	124	487.000	124					
4	101.500	133	521.000	133					
5	115.000	150	589.000	150					
6	124.000	162	636.000	162					
7	138.000	180	707.000	180					
8	153.000	200	785.000	200					

* Sono questi i livelli individuati per il sottosettore del petrolio, negli altri 3 sottosettori (metano, perforazione e montaggio, ricerca e coltivazione idrocarburi) i livelli sono meno numerosi.

tervento sui valori parametrici risulta, però, molto più evidente se si considera il rapporto tra gli aumenti tabellari previsti dai contratti (cfr. ancora la tavola 8): la scala è di 100-400 per i grafici; di 100-398 per i cartai; di 100-300 nel settore energia. Questi riscontri sottolineano da soli la perdurante e consistente incidenza dell'appiattimento retributivo che ha caratterizzato il decennio precedente.

Le scale parametriche sono rimaste invariate, invece, negli altri contratti, salvo una lieve contrazione (da 100-227 a 100-223) in quella in atto nelle aziende chimiche pubbliche. È pur vero, tuttavia, che in questo secondo gruppo rientrano contratti, come quelli degli alimentaristi e del petrolio privato, che avevano già corretto le scale parametriche in misura consistente nel ciclo contrattuale precedente.

Non va dimenticato, inoltre, sempre con riferimento al tema del riconoscimento retributivo della professionalità, che quasi tutti i contratti hanno previsto (cfr. la tavola 7) a favore dei quadri una specifica indennità di funzione — compresa tra le 50 mila e le 140 mila lire — come voce aggiunta extraparametrica.

Tornando al più generale discorso sul costo economico di questi contratti, può aggiungersi che ancora una volta si è cercato di contenerne la crescita attraverso lo scaglionamento degli aumenti retributivi, entro il periodo di vigenza contrattuale, in due, tre, o quattro *tranches*. Analoga misura — e con la stessa finalità — è stata adottata in quasi tutti i contratti (fa eccezione, per esempio, quello del settore energia) per l'erogazione di un'*una tantum* a titolo di arretrati. Si tratta di una somma di importo forfettario, in alcuni casi parametrata (chimici pubblici, privati e Confapi, petrolio privato) e in altri in cifra fissa uguale per tutti, la cui computabilità è esclusa ai fini della determinazione del Tfr (metalmeccanici pubblici, privati e Confapi, grafici e grafici Confapi, cartai) e degli altri istituti contrattuali collegati alla retribuzione base (tessili, calzaturieri, alimentaristi).

Nei contratti dei metalmeccanici pubblici e privati quest'ultima limitazione risulta molto più estesa. Si prevede, infatti, che «fino alla scadenza del contratto, gli aumenti dei minimi tabellari, nonché gli importi derivanti dall'incidenza degli aumenti stessi sugli istituti di legge e di contratto computati sui minimi tabellari medesimi, non vengano ricompresi agli effetti del

calcolo del Tfr ai sensi del 2° comma dell'art. 2120 c.c.».

5. I risultati contrattuali in tema di *orario di lavoro* denotano maggiore realismo nell'impostazione della manovra su questo istituto. L'obiettivo è stato quello di arrivare a un'ulteriore riduzione annuale del tempo di lavoro in cambio di flessibilità (e, quindi, di efficienza), mentre è sparita quasi del tutto (o è rimasta in termini difensivi o di petizione di principio) la correlazione fra riduzione di orario e occupazione. Parliamo di realismo, perché la teoria economica considera la riduzione di orario uno strumento poco adatto a influire sui livelli di occupazione, salvo che in presenza di situazioni organizzative e produttive rigide (per esempio, a turni).

Per quanto riguarda la riduzione di orario, va sottolineato che essa, anche se non quantitativamente inconsistente (tavola 9), è sottoposta a una serie di limitazioni e condizioni: la sua applicazione è prevista in due o tre fasi, o in un'unica soluzione prossima alla scadenza del contratto; il suo godimento individuale è spesso correlato alle ore di effettiva prestazione, includendo (alimentaristi) o escludendo (tessili e abbigliamento) da queste le assenze per maternità, e per servizio militare; assorbe, fino a concorrenza, gli orari interiori esistenti a livello aziendale (grafici e grafici Confapi, cartai, chimici privati e Confapi, tessili e abbigliamento, calzaturieri, alimentaristi). La riduzione stessa, infine, verrà realizzata su base annua (fatta eccezione per i giornalisti nelle aziende chimiche pubbliche e Confapi, petrolifere private e metalmeccaniche Confapi) e con modalità compatibili con le necessità tecnico-produttive delle aziende, naturalmente previo esame tra direzioni aziendali ed Rsa.

Per quanto riguarda la flessibilità, va rilevato come, più che introdurre vere innovazioni, i nuovi accordi ne abbiano accentuato e ampliato le modalità di realizzazione. È aumentata, in sostanza, sia la flessibilità degli orari di fatto (termini di gestione aziendale di pacchetti individuali annui di straordinario, come prevede ora anche il contratto dei chimici Confapi e pubblici), sia quella dei moduli lavorativi, tramite il ricorso al part-time, ai contratti a termine e di formazione e lavoro, alla mobilità professionale (mutamenti temporanei di mansioni).

È proprio l'esigenza di garantire flessibilità che

Tavola 9. Riduzione di orario

Grafici e grafici Confapi	26h e 40'
Cartai	24h per i giornalieri 2gg per i turnisti a ciclo continuo (3x7)
Chimici privati e Confapi	20h per giornalieri e turnisti 2x5 e 2x6 24h per turnisti 3x5 e 3x6 28h per turnisti 2x7 e 3x7
Chimici pubblici, petrolio privato, energia	20h per giornalieri 24h per turnisti di tipo B (3x5) 28h per turnisti di tipo A (3x7) e C (2x7)
Metalmeccanici Confapi	20h
Metalmeccanici privati e pubblici	16h
Tessili e abbigliamento	56h per i giornalieri 52h per i lavoratori in squadra 12h per i turnisti (6x6)
Calzaturieri	8h per lavoratori con orario settimanale di 39h 56h per lavoratori con orario settimanale di 40h 52h per turnisti con orario settimanale di 39h 12h per turnisti su 6x6
Alimentaristi	20h

esplicitamente giustifica (e contemporaneamente funge da limite a), nella legge come nei contratti, l'inserimento o l'ampliamento della disciplina di queste materie. Tale principio è enunciato talora in via generale (come nel contratto del petrolio privato); talora è calato in clausole specifiche, come quelle che condizionano la modifica del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al fatto che non comporti incrementi di personale (chimici pubblici), o che consentono la prestazione da parte dei part-timer di lavoro supplementare (chimici Confapi, tessili e calzaturieri). E si pensi ancora alla nuova disciplina in materia di contratti a tempo determinato, introdotta dai contratti del tessile-abbigliamento e dell'energia in applicazione dell'art. 23, punto 1) della legge 28 febbraio 1987 n. 56. Cogliendo

le opportunità offerte dalla nuova legge, questi accordi individuano le ipotesi e le condizioni nelle quali è consentita la stipulazione di contratti a tempo determinato, la percentuale di lavoratori che possono essere assunti a termine rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, i casi e le modalità con le quali tali percentuali possono essere superate, la possibilità di dare precedenza ai lavoratori a termine nelle assunzioni con contratti a tempo indeterminato, anche al fine — piuttosto «residuale» — di favorire l'occupazione giovanile.

Dall'impostazione iniziale di scambio tra riduzione di orario e aumento dell'occupazione si è così passati a una di scambio tra riduzione di orario e flessibilizzazione della prestazione lavorativa. Ciò non può che comportare aumenti di produttività e di efficienza — che dovrebbero compensare i maggiori oneri derivanti dalla riduzione di orario — senza provocare una diminuzione dell'occupazione (poiché si riduce il monte ore lavorato), ma neanche favorire il suo aumento, essendo ancora relativamente basso nel nostro paese il livello di utilizzo delle capacità produttive. Infine si nota qualche novità anche sul fronte di una più aperta contrattazione formale sulla destinazione degli aumenti di produttività. Gli alimentaristi avevano inserito questo principio nelle loro piattaforme non solo per i possibili effetti salariali.

Per il contratto dell'industria alimentare pubblica e privata non si è andati oltre il riconoscimento della «particolare rilevanza» dell'incremento di produttività per entrambe le parti, auspicando peraltro «comportamenti conseguenti» e inserendo il tema tra i diritti d'informazione a livello nazionale.

Più interessante e innovativo quanto ottenuto al tavolo con le centrali cooperative.

Alla contrattazione integrativa viene applicato il compito di «integrare i contenuti normativi e salariali» con parte degli incrementi di produttività ottenuti in azienda «sulla base di obiettivi precedentemente definiti e successivamente verificati» tra le parti, secondo parametri e metodologie tutte concordate a livello di impresa.

6. Un'altra novità nei nuovi contratti è rappresentata dalla cosiddetta «quinta parte», cioè dalle norme introdotte a favore di alcune fasce di lavoratori i cui problemi hanno assunto partico-

lare rilevanza sociale: le donne, i tossicodipendenti e i portatori di handicap.

L'impegno delle parti per la progettazione e la sperimentazione di una serie di misure di sostegno — le cosiddette «azioni positive» — per la realizzazione di pari opportunità nell'ambiente di lavoro tra forza lavoro maschile e femminile si è espresso, oltre che nell'inserimento di tale tematica tra quelle previste nel sistema informativo (cfr. il paragrafo 2), anche in specifiche e autonome clausole. Così a questo fine il contratto chimico pubblico ha previsto incontri semestrali tra delegazioni delle parti, composte in modo che sia adeguatamente rappresentata la componente femminile; quelli del tessile e del calzaturiero hanno dato vita a gruppi di lavoro specializzati e con poteri negoziali; quelli del settore metalmeccanico pubblico dell'energia e delle imprese cooperative alimentari hanno istituito commissioni paritetiche nazionali.

Per i *tossicodipendenti* — o per i lavoratori che abbiano necessità di assistere familiari a carico in questa condizione — i contratti dei metalmeccanici pubblici, dei chimici privati, pubblici e Confapi e dell'energia hanno previsto la concessione di un periodo di aspettativa, con diritto alla conservazione del posto di lavoro, per l'effettuazione di terapie di riabilitazione presso il Servizio sanitario nazionale. I contratti dei chimici e dei metalmeccanici pubblici hanno previsto, inoltre, che al termine del periodo di riabilitazione le aziende favoriscano il reinserimento del dipendente nell'attività lavorativa utilizzando — compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive — in idonei turni di lavoro.

Per i *portatori di handicap* e gli invalidi aventi diritto al collocamento obbligatorio, i contratti dell'energia, dei chimici pubblici, dei tessili e degli alimentaristi hanno impegnato le aziende a favorire una collocazione mirata, e non emarginata, anche tramite l'utilizzazione di specifici programmi di formazione curati dalle strutture pubbliche competenti o anche — i tessili — di contratti di formazione. I primi due contratti, inoltre, prevedono la concessione, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative delle aziende, di permessi orari non retribuiti per l'assistenza ai familiari conviventi e a carico, portatori di handicap ai lavoratori che ne facciano richiesta.

Anche la normativa sull'ambiente ha subito consistenti modifiche e integrazioni negli ultimi rin-

novi contrattuali. Come già si è visto, questo tema, unitamente a quelli della sicurezza e dell'ecologia, è ora presente in tutti i sistemi di informazione e valutazione congiunta (cfr. tavole 2 e 3). La disciplina specifica di questo istituto è stata, inoltre, notevolmente ampliata o «ristrutturata» nei contratti del settore chimico e dell'energia, quelli nei quali tali tematiche assumono un rilievo tutto particolare.

I contratti dei chimici privati e Confapi, oltre ad ampliare la tipologia delle informazioni da rendere in materia a livello aziendale e la gamma degli esami da svolgere a livello settoriale (o nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, per i chimici Confapi), prevedono che a livello aziendale venga concordata l'effettuazione di interventi di informazione e di formazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali. Tali iniziative verranno realizzate fuori dell'orario di lavoro e utilizzando, per le quote retributive necessarie, le 150 ore di diritto allo studio.

Nei contratti dei chimici pubblici e dell'energia, l'allegato in materia di «salute, sicurezza e ambiente» delinea un sistema procedurale di controllo e di intervento congiunto che sostituisce — incorporandola e integrandola — la normativa prevista dal precedente contratto e si collega con quello previsto nell'articolo sulle «Relazioni industriali». Il nuovo sistema si articola in tre parti. La prima definisce le modalità per la fornitura di informazioni a livello aziendale e per la consultazione e la valutazione congiunta ai diversi livelli (di unità produttiva, regionale e nazionale di settore, nazionale intersettoriale, per l'energia; di unità produttiva e nazionale per i chimici pubblici). La parte seconda definisce, per la salute e l'igiene del lavoro, le procedure per l'aggiornamento dei valori limite, la tipologia e le modalità di effettuazione dei controlli igienico-ambientali e sanitari, gli strumenti informativi e di memorizzazione finalizzati alla protezione della salute sui luoghi di lavoro; e, per la sicurezza, le misure preventive da adottare, le modalità di effettuazione dei controlli sanitari e gli strumenti informativi da utilizzare. La parte terza contiene, infine, le tabelle dei valori limite di soglia (Tlv) per sostanze chimiche e agenti fisici degli ambienti di lavoro.

La parte più innovativa dell'allegato è certamente quella relativa ai soggetti e ai contenuti delle procedure di consultazione e di valutazione con-

giunta. È prevista, infatti, la costituzione a tutti i livelli (salvo quello di unità produttiva) di gruppi tecnici composti da rappresentanti dell'Asap, delle aziende e delle organizzazioni sindacali. Tra i compiti di tali organismi rientrano: la discussione delle questioni relative all'applicazione delle normative nazionali e regionali, eventualmente in collegamento con gli enti e gli organismi istituzionalmente competenti; la raccolta di documentazione e lo studio sulla materia, per l'individuazione di nuove misure di intervento; e, in particolare, la fornitura di un supporto tecnico e di analisi per le tematiche ecologiche e di tutela ambientale ai Comitati nazionali di settore previsti nell'articolo «Relazioni industriali».

Va sottolineato, infine che il contratto del settore energia affida ai gruppi tecnici, a livello regionale e nazionale di settore, anche la composizione negoziale delle controversie non risolte a livello di unità produttiva, in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Lauralba Bellardi

Fonti

Annate 1986-87 di «Lavoro Informazione», F. Angeli, Roma.
Sip, «Notiziario del Lavoro», n. 24, aprile 1987.

Contrattazione di categoria nei servizi

1. Premessa 2. Il settore credito 3. Il settore commercio 4. Il settore trasporti

1. Il rinnovo dei contratti nazionali del credito, dei trasporti, del commercio ha caratterizzato la stagione sindacale nell'area dei servizi con esiti contrattuali che riflettono la specificità dei singoli settori. Peraltro, in termini generali, si può affermare che sempre di più acquista valore e significato l'azione contrattuale in questi comparti, in rapporto al crescente processo di terziarizzazione e al ruolo dei servizi nella società.

2. Nel settore del *credito* si sono rinnovati i principali contratti nazionali da parte delle tre strutture sindacali confederali (Fiba Cisl, Fisac Cgil, Uil Uil) unite in un patto federativo, che nel settore non è mai stato disdetto, e legate in unità di azione con il sindacato autonomo più rappresentativo (Fabi); cui si aggiunge, per il settore delle Casse di Risparmio, l'altro sindacato autonomo Falcri.

I contratti che hanno interessato i dipendenti da casse di risparmio e da banche sono stati definitivamente stipulati, rispettivamente, il 19 marzo e il 30 aprile 1987, sulla base delle ipotesi di accordo del dicembre 1986 sottoposte a referendum dei lavoratori. Approvate ad amplissima maggioranza (80%), le ipotesi erano state già sottoscritte nel corso del mese di febbraio.

Ben quattro mesi e mezzo, dunque, per la stipulazione vera e propria: un lasso di tempo piuttosto lungo, impiegato a definire contrattualmente materie di rilievo sulle quali, al momento della raggiunta ipotesi di accordo, erano stati trovati solo impegni di larga massima che hanno richie-

sto un supplemento di negoziato. Sono state così definite e recepite nel ccnl:

a. una normativa quadro nazionale sui contratti di formazione lavoro e la normativa sul part-time; sono ancora in sospeso e dovranno essere definiti entro l'autunno-inverno del 1987;

b. la definizione di un accordo quadro nazionale sui «controlli a distanza»;

c. la costituzione di un osservatorio nazionale sulle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;

d. la realizzazione di un protocollo contenente norme per le aziende parabancarie che colgano le specificità organizzative, professionali, tecnologiche non adeguatamente considerate nel ccnl di settore.

Le modifiche contrattuali più significative — oltre a quelle innovative di cui sopra — hanno riguardato i principali istituti contrattuali.

Area quadri

È stata contrattata l'introduzione di un'area quadri, in attuazione di quanto previsto dalle leggi n. 190 del 13 maggio 1985 e n. 106 del 2 settembre 1986.

I profili normativi della categoria sono definiti in ccnl in una declaratoria generale così articolata: «La categoria dei quadri è costituita dal personale che, in posizione superiore agli impiegati con il grado di capo ufficio, sia stabilmente incaricato di svolgere mansioni che comportino particolari responsabilità gerarchiche e/o funzionali, ovvero elevata preparazione professionale, con facoltà decisionale nell'ambito delle direttive ricevute per il conseguimento degli obiettivi aziendali».

Il ccnl rinvia quindi alla contrattazione integrativa aziendale l'identificazione delle figure professionali che possono rientrare nell'area quadri. In fase di prima applicazione nel settore delle banche fanno parte i cosiddetti capi ufficio super, cioè quei capi ufficio che nella precedente tornata di rinnovo degli integrativi erano stati gratificati di una particolare indennità aggiuntiva all'assegno di grado e legata a mansioni altamente professionalizzate con responsabilità di coordinamento e autonomia decisionale. Si trattava allora di una indennità che cadeva quando veniva meno, per il singolo, la funzione a cui era legata. Diventa oggi una vera e propria categoria intermedia tra il personale impiegatizio e il personale direttivo che si articola in 2 livelli: i quadri e i quadri super.

Orario di lavoro

Notevoli sono stati i risultati realizzati su tutti gli aspetti relativi alle normative dell'orario di lavoro.

Si è acquisita la riduzione generalizzata di 25 minuti dell'orario settimanale di lavoro, che passa a 36 ore e 50 minuti, cui si aggiunge un'ulteriore riduzione di 25 minuti per i turnisti.

È prevista la possibilità di ottenere, a richiesta dell'interessato, la flessibilità di 15 minuti sull'inizio dell'orario di lavoro.

A partire dal 1° gennaio 1987, nelle banche l'orario di sportello avrà un ulteriore ampliamento di mezz'ora, che va ad aggiungersi all'ora del precedente rinnovo.

È prevista la possibilità, per le agenzie, di spostare l'orario giornaliero e di effettuare spostamenti di mezz'ora, di un'ora e di due ore dell'orario di entrata e di uscita per figure professionali definite in ccnl, in collegamento con esigenze aziendali, di rapporto con utenza e di collegamenti interaziendali, entro percentuali massime del 10% degli organici aziendali (quadri, impiegati, commessi e ausiliari). Viene istituita una indennità giornaliera di lire 4.000 per gli spostamenti eccedenti l'ora.

Tale possibilità è comunque legata all'informazione tempestiva al sindacato, il quale può formulare sue osservazioni e in caso di dissenso può richiedere la ridiscussione del problema in sede associativa e con intervento delle segreterie nazionali, al fine di raggiungere l'intesa.

È stata introdotta una *indennità di reperibilità* per quelle determinate figure professionali che vi sono tenute a norma del ccnl e che riguardano essenzialmente i presidi di sicurezza e tecnologici. Per gli addetti ai turni continuativi, oltre alla riduzione mirata dell'orario settimanale, sono previsti consistenti incrementi del compenso. Infine è prevista l'introduzione di pause per gli operatori in via continuativa ai videoterminali; e per le festività soppresse è stata contrattata la fruizione di tanti permessi retributivi, quante sono le festività che cadono nei giorni lavorativi.

L'intervento del sindacato nelle ristrutturazioni organizzative e tecnologiche

Si è realizzata una significativa estensione dei diritti di informazione su materie attinenti i processi di trasformazione organizzativa che stanno intervenendo nel settore creditizio e dell'intermediazione finanziaria.

Le principali novità riguardano i seguenti punti:

a. informazione preventiva sui corsi di formazione;

b. previsioni sull'andamento occupazionale complessivo per l'intero anno;

c. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'apertura di nuovi nel corso dell'anno, anche agli effetti della mobilità interna;

d. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione delle barriere architettoniche per i portatori di handicap;

e. provvedimenti in materia di sicurezza ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori colpiti da eventi criminosi;

f. distinzione, nelle informazioni, tra personale maschile e femminile (organici, trasferimenti, assunzioni a tempo determinato, part-time, ecc.). È inoltre prevista ogni anno l'effettuazione di un incontro tra le associazioni datoriali e le federazioni nazionali di categoria, nel quale verranno fornite informazioni riepilogative a livello di sistema della situazione globale in atto.

Infine è stato meglio e più compiutamente definito il «corpo» dei diritti di informazione — preventivi e consuntivi — al sindacato in materia di innovazioni organizzative che comportino la modifica delle condizioni di lavoro di gruppi di lavoratori; e sono state individuate procedure che configurano i contenuti e le modalità di esplicazione dei poteri di intervento del sindacato. È stata così introdotta la regolamentazione, nel settore banche, della mobilità. Si tratta di un aspetto che ha provocato qualche problema di comprensione da parte di alcune strutture sindacali aziendali, e conseguentemente dei lavoratori delle rispettive aziende. Si è trattato però di fenomeni piuttosto marginali nel panorama complessivo.

Nel merito, occorre registrare in primo luogo l'impegno delle parti, pur nel processo di innovazione accelerata nel settore, a difendere i livelli occupazionali.

La norma passa poi a individuare le procedure attivabili dalle parti nei casi di mobilità sia interna all'azienda che esterna. Sono disciplinati, sotto quest'ultima fattispecie, i casi di ristrutturazione, di fusione e di incorporazione comportanti processi di mobilità.

Professionalità

Accanto a significativi passi avanti sul terreno del riconoscimento delle professionalità (maggior at-

tenzione all'informazione, incrementi economici riparametrati, istituzione dell'area quadri) si registra ancora una volta negativamente la non introduzione nel settore di un sistema di inquadramento professionale per livelli, in sostituzione di quello attuale basato su criteri di coordinamento gerarchico. Non riuscendo a raggiungere un'intesa e in considerazione del rilievo e della complessità della materia si è assunto comunque un impegno tra le parti a costituire una commissione mista di studio, che avvierà i lavori nella primavera 1988, sull'evoluzione delle figure professionali nelle aziende, in previsione del rinnovo del contratto che scadrà il 31 dicembre dello stesso anno.

Contrattazione integrativa aziendale

La contrattazione integrativa aziendale può svilupparsi nel settore all'interno di precisi rinvii del Ccnl.

Esistono situazioni differenziate tra casse di risparmio, istituti di diritto pubblico, banche di interesse nazionale (a partecipazione statale), banche di credito ordinario. Nel senso che nei primi due casi (casse di risparmio e istituti di diritto pubblico) si registra un minor grado di disciplina associativa, mentre nel caso delle banche ordinarie o di interesse nazionale i vincoli al rispetto rigido dei contenuti comporta una situazione di decentramento negoziale molto circoscritto.

La contrattazione integrativa aziendale è dunque vincolata da un duplice criterio:

a. rispetto dei rinvii contrattuali e delle materie negoziabili a livello aziendale che sono le seguenti: inquadramento di quadri, impiegati e commessi; premio di rendimento; corsi di formazione; garanzie volte alla sicurezza sul lavoro; tutela delle condizioni igienico-ambientali;

b. incrementi economici predeterminanti. Avendo individuato nel Ccnl la produttività a livello di «sistema», l'incremento dei premi di rendimento non potrà superare la percentuale dell'1,50% (rispettivamente, lo 0,50% per il 1987, l'1% per il 1988) che è stato destinato allo scopo. Naturalmente si fa riferimento ai soli incrementi economici diretti (premio di rendimento).

Incremento economico

È stato erogato a tutto il personale in servizio al 1° gennaio 1986 un importo medio *una tan-*

tum, per gli anni 1985 e 1986, pari a 2 milioni 343 mila lire.

Parte di questa erogazione rifluisce nelle tabelle del trattamento economico a partire dal 1° gennaio 1987. Inoltre per gli anni 1987 e 1988 sono stati definiti incrementi legati ai tassi inflattivi previsti, con ulteriori 2 punti percentuali per la maggiore produttività del sistema.

Nel corso della trattativa si sono anche ridefiniti i parametri retributivi.

Formazione e aggiornamento professionale

Sono state introdotte alcune novità rispetto alla precedente disciplina, che riguardano sia l'obbligo per l'azienda di informare preventivamente il sindacato dei contenuti (prima l'informazione riguardava le sole modalità di partecipazione) dei corsi, non selettivi e aperti alla volontaria partecipazione degli impiegati in servizio, sia l'obbligo di organizzare appositi corsi di riqualificazione per il personale interessato a eventuali innovazioni tecnologiche o rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino modifiche nella prestazione lavorativa.

Tossicodipendenti

Di particolare rilievo è quanto acquisito circa la possibilità di congedi particolari per i tossicodipendenti in via riabilitativa.

I risultati sindacali conseguiti rappresentano indubbiamente una fase innovativa delle relazioni sindacali; per altro, va rilevato che questi rinnovi contrattuali hanno determinato una serie di contraddizioni irrisolte e precedentemente esistenti tra le controparti e al loro interno.

Per la prima volta, infatti, l'Associazione delle casse di risparmio — a seguito di una valutazione politica autonoma della situazione e su forte pressione del sindacato al tavolo della trattativa — ha determinato le condizioni della chiusura del ccnl, rompendo il fronte datoriale e anticipando soluzioni negoziali, specie sul piano economico, che hanno spiazzato l'associazione delle banche; la quale, prima di giungere a sua volta a una conclusione, ha dovuto procedere alla convocazione del proprio organismo direttivo per ridotarsi dei necessari mandati.

È questo un aspetto molto significativo della tornata contrattuale. Ad avviso di tutte le organizzazioni sindacali, infatti, l'Assicredito ha mostrato tutte le crepe di una concezione del proprio ruolo

di rappresentanza, intesa come mediazione di interessi che tendono a diversificarsi, e che quindi sempre più difficilmente sono riconducibili a una soluzione univoca.

In sostanza, una struttura contrattuale accentrata e garantista, nata e sviluppata in una lunga stagione di staticità economica e organizzativa in tutto il comparto creditizio, non regge più alle mutate condizioni.

La forte spinta innovativa, la concorrenza tra le aziende, la diversificazione nelle strategie aziendali, la nascita di nuovi intermediari finanziari e l'avvento degli operatori stranieri: tutto ciò determina un accentuato dinamismo che mal si concilia con la struttura contrattuale e di relazioni sindacali ereditata da un passato del tutto diverso. Si pone ormai l'esigenza di procedere a una progressiva redistribuzione delle competenze ai vari livelli negoziali, accompagnando il progressivo decentramento dei poteri negoziali con una modifica sostanziale nella concezione che regola le relazioni sindacali nel settore.

3. La valutazione dei risultati realizzati con il rinnovo del contratto nazionale dei lavoratori del commercio va compiuta rispetto agli obiettivi strategici finalizzati all'esigenza prioritaria di allargare la rappresentatività del sindacato nell'area, largamente maggioritaria, del lavoro meno tutelato e più marginale delle piccole e medie imprese e nell'area delle alte professionalità, concentrate nei comparti emergenti del terziario avanzato.

In sostanza, il contratto viene visto come un momento fortemente innovativo per esaltare il ruolo del sindacato in un settore assai articolato e composito come quello del commercio. Tutto ciò si evince con chiarezza dai punti fondamentali posti a premessa del rinnovo, laddove si afferma che la strategia rivendicativa per i prossimi anni deve affrontare le seguenti questioni di fondo:

a. dare risposte più compiute alla stragrande maggioranza dei lavoratori concentrati nelle piccole e medie aziende, attraverso il rafforzamento degli strumenti di garanzia e di tutela contrattuale, l'ampliamento dell'azione rivendicativa e della presenza sindacale, la ricerca di nuovi strumenti di intervento rispetto a quanto sperimentato nelle contrattazioni precedenti;

b. sviluppare una strumentazione contrattuale e un'azione rivendicativa in grado di cogliere le

specificità delle diversificate realtà strutturali dei comparti omogenei, anche in riferimento a quelli emergenti riferiti al cosiddetto terziario avanzato, nonché di quelle territoriali;

c. rafforzare il sistema delle relazioni sindacali e dei diritti di informazione anche attraverso la definizione di nuove procedure e strumenti di confronto-gestione tra le parti;

d. ricondurre a controllo e a governo sindacale le modifiche in atto nell'organizzazione del lavoro, e quindi nelle professionalità, adeguando la struttura e la prassi rivendicativa sull'inquadramento;

e. avviare una vera e propria pratica rivendicativo-gestionale sui processi in atto nel mercato del lavoro, in funzione di una politica attiva per l'occupazione e di sostegno dei redditi;

f. adeguare i disposti contrattuali e gli strumenti di contrattazione all'applicazione e al rispetto delle normative sulla parità e le pari opportunità. Rispetto agli obiettivi posti, il rinnovo contrattuale realizza alcuni importanti risultati relativamente agli istituti fondamentali che vanno valutati più che per gli aspetti strettamente normativi e/o quantitativi, soprattutto rispetto agli spazi che aprono all'iniziativa sindacale di tutela, controllo e rappresentanza diretta degli oltre 1 milione di lavoratori, che va ben al di là delle forze organizzate e degli iscritti, che non superano il 20%. È in questa chiave di lettura che si riportano i principali istituti.

Relazioni sindacali

Il contratto completa e sistematizza un complesso di norme, di diritti, di strumenti, di materie che tende a esaltare il ruolo negoziale e di confronto delle parti sociali ai vari livelli di competenza.

A livello nazionale è previsto l'esame congiunto del quadro economico, produttivo e occupazionale del settore; viene costituita una commissione per favorire la pari opportunità; si costituisce un osservatorio sulle dinamiche strutturali del settore e sugli andamenti quantitativi e qualitativi del mercato del lavoro e delle professioni, sulla formazione.

A livello territoriale, oltre al diritto di informazione, si introduce con il nuovo contratto un nuovo livello di confronto negoziale territoriale e un nuovo strumento per la gestione delle intese realizzate — l'ente bilaterale — per materie definite: formazione e riqualificazione professionale,

mercato del lavoro, collocamento e avviamento al lavoro, orari commerciali ed effetti sugli orari di lavoro, modifiche della classificazione, contratti di formazione e lavoro, apprendistato. È questa una conquista ritenuta fondamentale per svolgere come sindacato un ruolo di rappresentanza diretta e mediata dei lavoratori delle piccole e medie aziende. A livello aziendale è previsto il diritto di informazione sulle strategie di impresa e sugli effetti sul lavoro e si ampliano le materie oggetto della contrattazione aziendale, prevista nelle aziende con oltre 30 dipendenti e regolata da un insieme di norme procedurali che tendono sostanzialmente al rispetto di quanto demandato a questo livello di contrattazione. L'insieme delle materie oggetto di contrattazione risulta senz'altro assai ampio e per la sua organicità è certamente tra i più avanzati. Si possono infatti realizzare intese su: turni o nastri orari, distribuzione dell'orario e eventuali forme di flessibilità; determinazione di turni feriali; part-time; contratti a termine; tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori; ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro; parità di opportunità uomo-donna nel lavoro; trattamenti retributivi integrativi, anche connessi all'obiettivo dell'incremento della produttività aziendale; modalità di svolgimento dell'attività dei patronati; eventuali qualifiche specifiche.

Classificazione del personale

L'intesa realizzata non modifica, come richiesto, il precedente sistema classificatorio, tuttavia introduce un importante strumento per il suo aggiornamento, ritenuto necessario considerando le rilevanti novità emergenti nel commercio e nei comparti del terziario.

Le parti hanno infatti convenuto di istituire una commissione paritetica per una gestione più flessibile e dinamica della classificazione del personale al fine di identificare, ed eventualmente definire nell'ambito della classificazione nazionale, quelle peculiarità nuove ed emergenti che assumono significato e valenza generale in relazione ai processi di trasformazione, innovazione tecnologica e organizzativa e alla dinamica professionale nelle aree e nei comparti che fanno riferimento al sistema di inquadramento del presente ccnl.

Quadri

Il capitolo quadri, collocato a sé stante, realizza per la prima volta un organico complesso di norme che, almeno potenzialmente, recupera una

storica carenza contrattuale e sindacale. Viene così definita la categoria dei quadri attraverso il seguente articolato.

«Appartengono alla categoria dei quadri in ottemperanza a quanto previsto dalla legge 13 maggio 1985 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgano con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

a. abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa; *b.* siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati».

Inoltre si stabiliscono norme specifiche per la formazione professionale, per le responsabilità civili, per la conservazione del posto, per i trasferimenti e viene istituita una indennità di funzione pari a 60 mila lire. Di particolare importanza il fatto, che su tale questione abbia partecipato direttamente la Confederazione dei quadri, che ha aderito alla Consulta quadri Filcams Cgil - Fisasc Cisl - Uilucs Uil, realizzandosi così un'importante esperienza unitaria.

Salario

Per quanto riguarda gli aumenti salariali, questi si collocano nella media di quanto realizzato nei settori produttivi privati.

Si è conquistata l'*una tantum* a copertura della carenza contrattuale, pari a 140 mila lire e si sono realizzati incrementi riparametrati sulla base di un differenziale professionale 100-241, con un aumento medio pari a 100 mila lire mensili scaglionate nel triennio.

Diritti sindacali e licenziamenti individuali

L'obiettivo di acquisire nuovi diritti sindacali e nuove tutele contro i licenziamenti individuali

per i lavoratori delle piccole aziende è stato solo parzialmente realizzato e in misura minimale. Tuttavia, se si considerano le storiche resistenze della Confindustria, che mantiene tutt'ora una sostanziale chiusura assistenziale e corporativa di fronte a problemi di equità e di giustizia sociale, il risultato realizzato assume un significato non secondario.

È previsto per le aziende con più di otto dipendenti un incremento del 50% dei termini di preavviso per i casi di licenziamento senza giustificato motivo, e a tal fine viene attivata una commissione paritetica e una sede di conciliazione. Si tratta, in sostanza, di primi strumenti di controllo indiretto su una materia fin'ora a totale arbitrio aziendale: il licenziamento individuale nelle imprese non tutelate dalle leggi 604 e 300.

Riduzione dell'orario e flessibilità

Per quanto riguarda l'orario, si è acquisita la possibilità di ulteriori riduzioni, oltre quelle previste nel contratto precedente (96 ore comprensive delle ex festività), da realizzarsi nell'articolazione e in rapporto alla flessibilità contrattata. Sono così previste tre possibili alternative:

a. 40 ore settimanali con pacchetti di permessi retribuiti individuali di quattro ore, fino a concorrenza delle 96 di riduzione;

b. 38 ore e mezzo settimanali, assorbendo una parte dei permessi e con una riduzione aggiuntiva di 16 ore annue;

c. 38 ore settimanali, da realizzarsi utilizzando i permessi e 24 ore di ulteriore riduzione.

Inoltre, attraverso un rigido sistema di controlli sindacali, è possibile contrattare ulteriori regimi di flessibilità, prevedendo periodi lavorativi programmati di 44 e 36 ore settimanali per 16 settimane l'anno.

4. La politica contrattuale nel settore dei trasporti è stata impostata sulla base di una valutazione della situazione esistente e della dinamica in atto nel comparto.

Facendo riferimento ai fattori della produzione, la situazione esistente può essere sinteticamente così rappresentata:

le imprese, sia pubbliche che private o autogestite, si presentano mediamente arretrate nell'orientamento produttivo (al prodotto più che al mercato), nelle concezioni, negli assetti organiz-

zativi, nelle tecniche e negli strumenti di gestione;

il capitale investito, in infrastrutture, impianti e mezzi, se confrontato a quello di paesi vicini e concorrenti, è mediamente basso (in ogni sub-settore) e a modesto (talvolta scarso) contenuto di tecnologia avanzata. Tale sottocapitalizzazione determina che nel costo finale per unità di «prodotto trasporto» la quota parte dovuta al capitale è, sempre relativamente agli altri paesi, ridotta e inferiore;

il lavoro necessario per unità di prodotto è, di conseguenza, relativamente sovradimensionato e, per quanto detto, è anche di qualità modesta. Il mercato è stato, fino a oggi, ininfluenza nei subsettori pubblici e parapubblici (nelle Ferrovie dello Stato e nell'autotrasporto pubblico locale per l'intervento statale diretto; nel trasporto aereo per il monopolio nazionale e per i vincoli bilaterali nelle relazioni internazionali); controllato solo formalmente (tramite manovre su tariffe, fisco e autorizzazioni) ma di fatto selvaggio nel subsettore merci su gomma; incontrollato (per la sua caratteristica di internazionalità) nel sub-settore marittimo e portuale.

Infine è da rilevare che lo Stato è sempre, in ogni sub-settore, determinante, sia quando interviene direttamente (con gestioni pubbliche e rimborsi finanziari), sia quando opera indirettamente attraverso norme, regolamenti, tariffe, fisco, autorizzazioni. È evidente perciò che anche il mercato nei trasporti è profondamente influenzato dallo Stato.

Per quanto riguarda le trasformazioni, queste, fino ad ora, sono intervenute in misura direttamente proporzionale al grado di esposizione al mercato reale, con differenziazioni quantitative, qualitative e diffusive, nonché con diverse velocità.

Seppure con alcune contraddizioni, esse muovono in due direzioni:

a. una valorizzazione della competitività delle imprese su un mercato meno protetto e aperto alla concorrenza straniera (vedi la liberalizzazione Cee e l'operazione sulle tariffe merci e su aspetti fiscali);

b. un consistente incremento del capitale investito (seppure è nota la difficoltà di trasformare i finanziamenti pubblici già esistenti in realizzazioni). A fronte di questi dati si comprende come lo sviluppo vada regolato con un'opportuna politica statale, che compia le operazioni neces-

sarie alla costruzione di un sistema integrato intermodale, nonché con una rinnovata contrattazione sindacale per un governo delle trasformazioni che comporti scambi reciprocamente vantaggiosi, in particolare rispetto all'occupazione. Su queste valutazioni si è basata la politica contrattuale del sindacato di categoria, nella consapevolezza di dover affrontare un periodo sicuramente difficile nel quale le trasformazioni mettono a dura prova la capacità di direzione del sindacato, soprattutto rispetto agli effetti sulla difesa dell'occupazione nel settore.

Va anche considerato il diverso grado di consapevolezza e sensibilità esistente tra i lavoratori sugli effetti delle trasformazioni: consapevoli e sensibili sono coloro già interessati da crisi e trasformazioni (subsettore merci privato e autogestito, marittimi, portuali); poco consapevoli e meno sensibili (talvolta insensibili proprio) sono i lavoratori pubblici che, peraltro, costituiscono la gran parte della base di rappresentanza del sindacato.

Si è pertanto teso a costruire una politica contrattuale organica, tale che attraverso il coinvolgimento e il consenso dei lavoratori potesse superare concretamente una certa incomprendenza a considerare che le trasformazioni di mercato, organizzative, tecnologiche fanno emergere problemi comuni nei vari settori; i quali reclamano una proposta contrattuale univoca, fondata su nuove solidarietà e oggettive omogeneizzazioni. Ed è rispetto a questa impostazione generale che vanno valutati i risultati contrattuali realizzati. È opportuno pertanto esaminare i principali istituti, non solo per il loro significato intrinseco, ma anche, pur considerando la specificità di ogni settore, rispetto al significato strategico, unificante e comune. Appunto in relazione a queste operazioni comuni di settore sono stati impostati (o si stanno definendo) i contratti collettivi dei vari subsettori; e in alcuni casi si sono avute risoluzioni contrattuali conclusive o parziali, come si evince dall'esame dei principali istituti contrattuali.

Al centro dei contratti è stato posto il tema della costituzione di *nuove relazioni sindacali* che affermino il diritto all'informazione preventiva sui programmi e progetti di trasformazione organizzativa e tecnologica. Essi prevedono sedi di osservazione e analisi congiunta tra le parti della dinamica delle trasformazioni e degli effetti sul lavoro che aprano spazi alla contrattazione a priori

delle modifiche di organizzazione e delle condizioni di lavoro, oltre che della quantità e qualità dell'occupazione presente.

Ogni contratto ha trovato risoluzioni a tale obiettivo con un diverso stadio di avanzamento, soprattutto in riferimento all'area di collocazione subsettoriale (pubblica o privata), oltre che al diverso potere contrattuale nei singoli subsettori. Così, ad esempio, mentre nell'area pubblica, nei contratti dei ferrovieri e autoferrotranvieri si giunge ad avere momenti di confronto obbligatorio e in qualche modo vincolante anche sugli aspetti di pianificazione dell'attività produttiva, d'investimento, di assetto societario, su questi stessi argomenti l'intervento si limita a un'informazione preventiva nel settore privato (merci, parte del subsettore aereo).

Analogamente sui problemi del lavoro si va da più stretti vincoli contrattuali nella prima area ai momenti di analisi e valutazione congiunta nella seconda. In ogni caso, uno spazio importante è stato riservato all'occupazione femminile, prevedendo strumenti di studio e ricerca finalizzati alla promozione di azioni positive e all'individuazione degli ostacoli che non consentono un'effettiva parità tra uomo e donna.

Nelle relazioni sindacali è stato posto con forza, e in parte realizzato, il problema del decentramento e dell'articolazione contrattuale: di particolare interesse, ad esempio, nelle Ferrovie dello Stato, giacché questo strumento deve trainare un analogo processo di decentramento e articolazione dell'azienda fino a oggi burocraticamente centralizzata.

Per quanto riguarda la riduzione di orario, si sono realizzati anche in questo caso risultati diversi: si va dalla diminuzione di 16 ore annue nel settore merci (privato), alle oltre 90 ore delle Ferrovie dello Stato. Anche in questo caso, evidentemente, la natura pubblica o privata e l'esposizione alle leggi di mercato sono state determinanti agli effetti delle riduzioni raggiunte. Naturalmente nei vari subsettori la riduzione si accompagna a una rideterminazione contrattata di regime di orario flessibile, funzionali alle dinamiche di trasformazione.

Con questa fase contrattuale si segna poi un importante avanzamento nel processo di delegificazione (e depubblicazione) del rapporto di lavoro (vedi Ferrovie dello Stato) e di alcune parti normative (ad esempio, declaratorie di profili professionali e classificazione negli autoferrotranvie-

ri): ciò tende a ricondurre tutti i vari subsettori dell'intero comparto nell'ambito della contrattualistica di natura privata.

Processi di unificazione e omogeneizzazione contrattuale si intendono inoltre far avanzare in subsettori che hanno una contrattazione collettiva frazionata, pur appartenendo a un medesimo ciclo di attività produttiva (ad esempio, nel settore marittimo e portuale).

Il tema della classificazione professionale ha avuto un indirizzo unico nei vari subsettori. Partendo dalla constatazione dell'attuale situazione assolutamente indifferente tra i vari subsettori, si sono individuate aree produttive e professionali comuni di riferimento.

Si sono individuate, schematicamente, cinque grandi aree di lavoro comuni:

- a. un'area di dirigenza e controllo traffico da terra;
- b. un'area conduzione e/o assistenza a bordo dei vettori;
- c. un'area manutenzioni;
- d. un'area commerciale;
- e. un'area di supporto amministrativo.

Inoltre, un approccio diverso porta a poter distinguere «aree di professionalità» comuni. Esse potrebbero essere, ad esempio, le seguenti:

- a. un'area di manovalanza;
- b. un'area di operatori;
- c. un'area di coordinatori o tecnici;
- d. un'area quadri (comprendente tecnici ad alta professionalità).

In ogni contratto si è iniziata un'opera di ridefinizione sulla base di questo orientamento comune.

Particolarmente significativi in ciò sono stati i risultati del ccnl autoferrotranvieri, che hanno determinato soluzioni nuove a partire dall'area movimento; e in essa la nuova figura dell'agente di movimento, che associa al «vecchio» autista nuove mansioni che gli consentono di svolgere un ciclo di attività completo in campo di conduzione di vetture e assistenza.

Altrettanto impegnativo si presenta l'obiettivo che si sta discutendo nel lancio della piattaforma dei portuali, nella determinazione di tre livelli professionali nei quali inserire veri profili, abbandonando, con fatica, l'attuale profilo a livello unico di tutti i lavoratori.

In ogni contratto si è affrontato, o si sta affrontando, la questione *quadri*, con risoluzioni anche diverse ma sostanzialmente coerenti con l'im-

postazione che si può definire ormai «classica». Il quadro è collocato al primo o ai primi due livelli sulla scala classificatoria; si affrontano problemi della tutela per responsabilità civile o penale; della autoprogrammazione flessibile dell'orario di lavoro; dello specifico aggiornamento professionale; si riconosce una indennità di funzione. Gli aspetti retributivi sono stati affrontati facendo riferimento a 4 voci fondamentali:

a. La retribuzione tabellare di professionalità, per la quale sono stati aumentati i rapporti parametrici fino, in alcuni contratti, a un massimo pari a 100-260;

b. la retribuzione di anzianità, che è stata prodotta di fatto o congelata ai valori dei precedenti contratti, ovvero sensibilmente «rallentata» e «raffreddata»;

c. la retribuzione di disagio, nella quale si distingue il disagio dovuto a fatica fisica istantaneamente sofferta per la pesantezza del lavoro da quello relativo al lavoro turnificato (specifiche indennità collegate alla specificità del turno);

d. la retribuzione di produttività, collegata ad aumenti di produttività che fondamentalmente incentivano mobilità e flessibilità e che è connessa alla contrattazione decentrata integrativa.

I risultati salariali sono stati o sostanzialmente allineati ai rinnovi dei comparti industriali (merci), oppure più favorevoli: come, ad esempio, negli autoferrotranvieri e ferrovieri. È però difficile fare un confronto preciso, per le variazioni o le peculiarità professionali. Così, ad esempio, gli autoferrotranvieri realizzeranno incrementi a regime di lire 140 mila medie mensili: ma la durata del contratto è stata prolungata di un anno.

I ferrovieri hanno conseguito lire 130 mila a regime. Oltre a ciò, però, si va verso la graduale costruzione della 14^a mensilità. Ma occorre precisare che per essi non esiste ancora una vera e propria contrattazione integrativa, che si tende a costruire a partire da questo ccnl, collegandola all'operazione decentramento contrattuale.

Altri aspetti comuni presenti nei vari contratti riguardano la formazione, orientata a creare le condizioni di base per la mobilità professionale e a supportare percorsi professionali.

Ampio spazio è previsto per la sicurezza del lavoro e, in qualche caso, per l'impatto ambientale. Particolarmente ciò è collegato con alcune storiche disfunzioni organizzative, che si scaricano sulla salute dei lavoratori determinando fenome-

ni di «inidoneità» psicofisica alle mansioni, specialmente in alcuni profili (autisti, macchinisti, lavori di fatica).

Ovviamente ciò è risolto in senso non «strettamente di sicurezza», bensì di organizzazione del ciclo di lavoro, di regimi di orario, oltretutto di rotazione di mansioni.

C'è infine da rilevare che la conclusione del contratto dei ferrovieri ha creato l'esplosione di tensioni notevoli nella categoria, e in particolare tra i macchinisti, insoddisfatti non solo rispetto al contratto ma, più in generale, rispetto alla propria condizione lavorativa in ordine a questioni ambientali, di sicurezza, di professionalità, di salario. È quindi proseguita l'iniziativa di lotta anche attraverso l'auto-organizzazione da parte dei Cobas.

Al di là delle vicende specifiche che sono emerse dopo la conclusione contrattuale, si può affermare che tali manifestazioni sono il segno delle difficoltà del sindacato a riunificare su base solidaristica interessi diversificati, ma anche dell'evidenziarsi di un fenomeno più generale di malessere che investe tutta l'area del pubblico impiego e dei servizi, sotto accusa anche per le disfunzioni strutturali, organizzative e gestionali.

Roberto Di Gioacchino

Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

1. Premessa 2. I rinnovi contrattuali 3. I contenuti degli accordi 4. Legislazione e varie

1. Le relazioni sindacali, nel settore del pubblico impiego, a cavallo degli anni 1986-87 sono completamente interessate dal rinnovo dei contratti collettivi nazionali di comparto validi per il triennio 1985-87.

Come si ricorderà da quanto descritto nel *Rapporto Cesos* dello scorso anno, il 1985 era stato l'anno dell'accordo intercompartimentale che, siglato il 12 dicembre 1985, sarà recepito, all'inizio del 1986 (1° febbraio), nel d.p.r. n. 13. Ma il 1985 era stato anche l'anno in cui le delegazioni previste dall'art. 5 della legge quadro avevano valutato l'opportunità di rivedere l'accordo raggiunto in data 21 dicembre 1984, per quanto concerne la determinazione del numero e della composizione dei comparti contrattuali. Se ricordiamo in questa sede una vicenda così antecedente al periodo che ci accingiamo a considerare, è solo perché, ancora una volta all'inizio del 1986 (11 febbraio) viene raggiunto dalle stesse parti un accordo integrativo di quello del 1984, in riferimento alla composizione delle delegazioni e alle procedure contrattuali relative al comparto della sanità, con particolare riferimento all'area professionale medica e alle organizzazioni sindacali autonome (11 sigle) che in maggioranza la rappresentano. Entrambi gli accordi verranno recepiti il 5 marzo 1986 nel d.p.r. n. 68. Con questa data, quindi, terminano gli adempimenti previsti dalla legge quadro per procedere al rinnovo dei contratti collettivi nel pieno regime di quella normativa. E ciò anche considerando che il 28 febbraio 1986, il Parlamento approvava la legge finanziaria relativa allo stesso anno

(legge n. 41) che, per i comparti di sua competenza, all'art. 6 fissava, per gli anni 1986, 1987 e 1988 rispettivamente in 6, 5 e 4% i tassi di inflazione da rispettare, ivi compresi i benefici derivanti dai rinnovi contrattuali; e per ognuno degli stessi anni stanziava la somma di 350 miliardi agli scopi indicati, escludendo da questo calcolo le somme per il finanziamento dei fondi di incentivazione della produttività previsti dall'art. 14 dell'accordo intercompartimentale.

2. Le piattaforme contrattuali dei principali comparti vengono presentate tra la primavera e l'estate del 1986, con l'unica eccezione significativa del comparto delle aziende, per comprensibili difficoltà di armonizzazione tra settori provenienti da ben sette esperienze contrattuali e normative diverse, la cui piattaforma viene presentata nel mese di ottobre.

Per tutte le piattaforme i punti salienti sono rappresentati dalla ripresa dei contenuti previsti dall'accordo intercompartimentale nelle aree dell'occupazione, dell'orario di lavoro e organizzazione del lavoro, della produttività e delle relazioni sindacali. Viene inoltre prevista una struttura della contrattazione articolata anche a livello decentrato e differenziata a seconda delle particolarità amministrative dei diversi comparti. Per quanto riguarda la scala parametrica, questa si articola secondo un rapporto 100-300 su otto livelli, con alcune oscillazioni per lo Stato (su nove livelli) e per gli enti locali (parametro 100-309). Il livello retributivo di partenza è di 4 milioni (4 milioni 500 mila lire per la scuola). Inoltre tutte le piattaforme prevedono una riduzione dello straordinario a una vigenza contrattuale che ai soli fini economici si protrae fino al 30 giugno 1988.

Le trattative, che cominciano ad assumere consistenza a partire dal mese di settembre, si svolgono secondo binari usuali, atti a precisare le posizioni e a evidenziare i punti di maggiore attrito. Tra questi, quello che interessa tutto il settore pubblico è rappresentato dalle disponibilità economiche che, dovendo rispondere alla doppia finalità di salvaguardia del salario reale (secondo alcuni dati, il ritardo del rinnovo contrattuale aveva già provocato una perdita del potere d'acquisto pari al 2,5%) e di valorizzazione della professionalità, appaiono insufficienti a tutte le organizzazioni sindacali.

Problemi ben maggiori e relativi alle stesse procedure di contrattazione e alla legittimazione delle parti sindacali si trova ad affrontare il comparto della sanità; dove le organizzazioni sindacali dei medici richiedono non solo un tavolo separato per l'area medica, ma anche incrementi retributivi che si avvicinano al raddoppio degli stipendi e l'istituzione della area professionale medica, con funzioni di responsabilità maggiori nella gestione delle Usl.

Ed è proprio per eliminare quelli che appaiono i residui ostacoli a una conclusione rapida delle trattative che il 4 novembre governo e confederazioni Cgil Cisl Uil siglano un accordo nel quale, al punto 4, viene previsto, per quanto attiene il pubblico impiego che:

«— il governo ha confermato che verrà presentato entro il mese il d.d.l. per l'attuazione delle norme, definite nell'accordo intercompartimentale sul lavoro a tempo parziale, sulle modalità di accesso e sui progetti finalizzati;

— il governo ha confermato la volontà di procedere alla programmazione biennale delle assunzioni, ritenendo che tale programmazione corrisponda alle previsioni e alle finalità della disciplina sulle assunzioni della legge finanziaria;

— per i rinnovi dei contratti del pubblico impiego, il governo e le organizzazioni sindacali hanno confermato la garanzia del valore reale delle retribuzioni dei pubblici dipendenti prevista dall'accordo intercompartimentale;

— il governo riconosce altresì la necessità di valorizzare la professionalità, avviando in questa tornata contrattuale il riequilibrio dei parametri retributivi, utilizzando a questo scopo risorse finanziarie aggiuntive».

Tale accordo riesce a rasserenare il clima ad alcuni tavoli di trattative (in particolare Stato e parastato), ma non a risolvere i problemi più spinosi che si presentano su altri. Per quanto riguarda la sanità abbiamo già detto. A questo comparto va aggiunto quello della scuola, che si trova ad affrontare il problema di una diversificazione anche di inquadramento per la figura docente e che, forte anche dell'alleanza tra organizzazioni di categoria confederali e Snals, proclama per il 7 novembre uno sciopero che riesce forse anche al di là delle aspettative dei proponenti.

Sta di fatto che mentre si avvicina la chiusura dell'anno, a dichiarazioni ottimistiche del ministro della Funzione pubblica si accompagna la proclamazione di uno sciopero generale per tut-

to il settore pubblico da parte delle confederazioni Cgil Cisl Uil per il 9 gennaio 1987, motivato con il fallimento della trattativa dell'11 dicembre per il comparto dello Stato a causa della rimessa in discussione da parte del governo dell'ammontare complessivo delle disponibilità economiche.

Ma, come si sa, la santificazione delle feste natalizie con qualche accordo è di prassi nel pubblico impiego; e così come nel dicembre del 1984 era stato siglato l'accordo per i comparti, nel dicembre del 1985 quello intercompartimentale, nel dicembre del 1986, *in extrema alea* di sfatare questa impressione personale di chi scrive, il giorno 31 viene siglata una intesa tra governo e organizzazioni sindacali dei ministeriali relativa alla parte economica dell'accordo. Tale accordo prevede i nuovi ammontari della scala parametrica su nove livelli, secondo un ventaglio che va da 3 milioni 800 mila lire a 12 milioni 300 mila lire e l'individuazione di una retribuzione individuale di anzianità, tesa a congelare l'istituto in parola e consistente nel valore per classi e scatti in godimento al 31 dicembre 1986, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di classe e scatti maturati alla stessa data. Tale congelamento resta in vigore fino al 30 giugno 1989, data entro la quale deve essere diversamente regolamentato l'istituto stesso: in assenza di tale diversa regolamentazione, rientrerà in vigore il meccanismo congelato e già previsto dal d.p.r. 344/83.

A seguito di tale accordo, che prevede anche calendari ravvicinati per la conclusione del contratto degli statali e per la ripresa delle trattative degli altri comparti (7 gennaio parastato e 12 gennaio scuola) Cgil Cisl Uil sospendono lo sciopero del 9 gennaio pur invitando le proprie strutture a «mantenere viva la mobilitazione dei lavoratori fino alla positiva conclusione delle trattative».

Il 1987, senza per questo voler sminuire le traversie contrattuali degli altri comparti, può considerarsi, seppure per motivi diversi, l'anno di sanità e scuola, che si presentano come i rinnovi contrattuali più difficili dell'intera tornata.

Per quanto riguarda la *scuola*, una prima intesa sulla parte economica era stata raggiunta con le organizzazioni sindacali (confederali e Snals) fin dal 22 gennaio (incremento retributivo per i docenti di circa 180 mila lire mensili a regime),

superando le difficoltà che erano sorte nell'incontro del 14 gennaio, interrotto a causa di una richiesta di rinvio da parte del governo, cui le organizzazioni confederali avevano risposto proclamando una giornata di sciopero per il 30 dello stesso mese. In quegli stessi giorni si faceva più consistente la protesta dei Comitati di base della scuola (Cobas), che dichiaravano il blocco degli scrutini e si dichiaravano contrari al fondo di incentivazione, favorevoli a un aumento generalizzato di 400 mila lire mensili e alla riconferma dei precari utilizzati nel corrente anno scolastico. Allo sciopero del 30 gennaio non aderiscono, comunque, né i Cobas né lo Snals, che prevede anche l'ipotesi di ricorso a forme di lotta più dure. La firma dell'intesa inasprisce il clima tra le organizzazioni sindacali e anche lo Snals prende in esame l'ipotesi di messa in discussione dell'accordo, mentre protestano per i contenuti Fis, Unams, Cissal, Cissas, Uspipi, Cissal, Confedir. Comunque, il 9 febbraio l'accordo viene definitivamente firmato, anche se lo Snals pensa al ricorso al referendum per definire l'utilizzo del fondo di incentivazione e le modalità, diversificate o generalizzate, della sua corresponsione. Con la firma del 9 febbraio la vertenza scuola sembra positivamente risolta e sempre minore importanza viene data al blocco degli scrutini e alla mobilitazione che i Cobas continuano ad attuare in un numero sempre crescente di scuole. Il problema si ripropone in tutta la sua drammaticità allorquando, alla fine dell'anno scolastico, i Cobas minacciano e attuano il blocco degli scrutini e il 25 maggio danno vita a una manifestazione nazionale che coinvolge circa 40 mila lavoratori della scuola. Inizia, a questo punto, una convulsa fase sindacale che vede, da un lato, i Cobas legittimati come soggetti contrattuali e ricevuti sia dal ministro competente che da numerosi rappresentanti di partito; e, dall'altro, provvedimenti del ministero della Funzione pubblica che cercano di evitare problemi alla chiusura dell'anno scolastico.

I provvedimenti del ministro Falcucci riguardano in un primo tempo (25 maggio) l'istituzione di commissari *ad acta*, per sostituire i docenti assenti. Un tale provvedimento viene accettato dalle organizzazioni confederali come il male minore e avversato dagli insegnanti in sciopero e da alcuni giuristi e rappresentanti di genitori e studenti, in considerazione del giudizio che sarebbe espresso da un collegio imperfetto. Il 2 giu-

gno il ministro Falcucci emana una seconda circolare, con la quale prevede la convocazione giornaliera dei collegi per gli scrutini anche in orario di lezione e la conclusione degli scrutini entro il 10 giugno; e, alla scadenza di questa data, in presenza di alcune classi ancora da scrutinare (ma in numero sempre più ridotto, in seguito al decreto legge che esamineremo tra poco) la proroga del termine al 13 giugno.

Nel frattempo, come abbiamo appena detto, veniva emanato un decreto legge che in parte accoglieva alcune richieste dei Cobas e che scaturiva anche a seguito dell'incontro che Cgil Cisl Uil avevano con il nuovo presidente del Consiglio Fanfani. Il decreto legge 3 giugno 1986, n. 215 si veniva così a sommare al d.p.r. n. 209, che, fin dal 10 aprile e primo fra tutti, aveva recepito il contratto per la scuola. La particolare rapidità di questo iter di recepimento era dovuto anche alle vicende sindacali del settore che abbiamo riportato; cosicché il personale della scuola sarà anche il primo a usufruire dei nuovi aumenti retributivi. Ritornando al decreto legge 215/86, questo prevede: il mantenimento in servizio, per il 1987-88, dei supplenti annuali 1986-87 nominati dal provveditore; la riduzione del numero di alunni per classe a 25 (abrogazione di norme inserite negli anni precedenti nelle leggi finanziarie); sessioni riservate per il conseguimento dell'abilitazione; il rinvio di un anno per i concorsi di accesso, con relativa proroga di un anno delle graduatorie vigenti. Tale decreto, che a ragione della fine anticipata della legislatura non sarà riconvertito, viene riproposto il 31 luglio con il n. 321.

Per quanto riguarda la *sanità*, il 1987 inizia con una proposta del ministero Gaspari ai sindacati dei medici di accantonare la parte economica del contratto per discutere di quella normativa. La proposta viene rifiutata, come anche viene respinta la possibilità di riportare nell'area medica intesa che il governo dovesse siglare con le organizzazioni sindacali confederali. Tutto il mese di gennaio trascorre tra i rifiuti dei sindacati autonomi alle proposte economiche del governo (che passa, sempre per l'area medica, da 700 miliardi a 900, per attestarsi poi sugli 800), la proposta confederale di prevedere per tale area incrementi pari al 40% circa, ma dentro il contratto unico, e la richiesta dell'Anao di far uscire il comparto della sanità dalla legge quadro.

Il 9 febbraio il governo ripropone la sua posizione, che prevede per il personale non medico 750 miliardi che le organizzazioni confederali chiedono vengano incrementati di ulteriori 150, per mantenere una proporzione tra livelli. Lo scontro è quindi sul riconoscimento di quale sia la professione portante della categoria e la guerra dei numeri ha come sottofondo proprio le diverse concezioni al riguardo. Le organizzazioni autonome accompagnano le loro richieste con scioperi che è inutile riportare dato l'ampio risalto dato a questi avvenimenti dagli organi di stampa. Nel mese di febbraio, le trattative con i sindacati dei medici si interrompono e restano in piedi solo gli incontri con i confederali, che il 3 marzo siglano una prima intesa con il governo, rifiutata dagli autonomi. In questa fase viene coinvolto anche il presidente del Consiglio, con il quale si cerca di risolvere il problema delle disponibilità economiche e di giungere a una ripresa delle trattative.

Queste vedono di nuovo la partecipazione di tutti gli interessati a partire dalla fine di marzo, allorché il ministro Gaspari può interrompere le riunioni in sede tecnica e iniziare la fase conclusiva del rinnovo, che vedrà la sigla dell'accordo il giorno 8 aprile. Per ulteriori e necessari approfondimenti su tutta la vicenda contrattuale del comparto della sanità (tra le quali va ancora segnalata quella del blocco dell'ipotesi di accordo da parte del ministro del Tesoro, a causa di un articolo mirante a sanare situazioni di fatto, specie di promozioni determinatesi a seguito di scelte gestionali considerate illegittime a partire dal 1978), si rinvia comunque al contributo di Bonfanti in questo stesso volume.

Per quanto riguarda gli altri comparti e salvo specificità categoriali (come nel caso degli enti locali, nel cui comparto una sentenza della Corte Costituzionale, che prevede di calcolare sulla liquidazione anche l'indennità integrativa speciale, provoca il blocco delle trattative da parte dei rappresentanti delle amministrazioni, fino a quando il governo non decide di farsi carico del relativo onere di circa 900 miliardi), gli aspetti salienti riguardano l'utilizzo della quota aggiuntiva di disponibilità economiche previste dall'accordo del 4 novembre 1987 e fissate in circa 1.500 miliardi dal decreto legge 29 aprile 1987 n. 163, che prevede inoltre l'autorizzazione a corrispondere anticipazioni al personale del pubblico impiego. Anche in questo caso, il nocciolo del pro-

blema è costituito dalla considerazione del concetto di professionalità che, secondo le delegazioni pubbliche, va riferito al livello di inquadramento (orientativamente dal sesto livello in su) e secondo le organizzazioni sindacali va riferito a professionalità che possono essere presenti anche in livelli più bassi.

Alla fine, comunque, quasi tutti i contratti vengono siglati nelle seguenti date e recepiti dai seguenti d.p.r. (nel caso di sigle da parte di altre organizzazioni sindacali successive a quella principale si rinvia alle premesse di ogni d.p.r. contenute in *Gazzetta ufficiale*):

a. scuola: siglato il 9 febbraio 1987 e recepito con d.p.r. 10 aprile n. 209;

b. Stato: siglato il 7 gennaio 1987 e recepito con d.p.r. 8 maggio n. 266;

c. enti pubblici non economici: siglato il 9 gennaio 1987 e recepito con d.p.r. 8 maggio n. 267;

d. enti locali: siglato il 12 febbraio 1987 e recepito con d.p.r. 13 maggio n. 268;

e. aziende autonome: siglato l'8 aprile 1987 e recepito con d.p.r. 18 maggio n. 269;

f. sanità: siglato l'8 aprile 1987 e recepito con d.p.r. 20 maggio n. 270.

Ma i problemi non finiscono qui. In effetti, già il contratto della scuola era stato in parte non approvato dalla Corte dei Conti, che non aveva voluto registrare alcune sue parti; ma la necessità di rispondere rapidamente al clima sindacale presente nella scuola aveva suggerito a tutte le parti di rimandare il problema.

Questo si ripresenta in tutta la sua gravità, allorché la stessa Corte, chiamata a pronunciarsi sui d.p.r. di tutti i contratti siglati, non ammette alla registrazione varie parti (che elencheremo di qui a poco); alcune delle quali riguardano tutti i comparti e altre specifiche situazioni di comparto. Tale presa di posizione avviene a metà giugno, quando il governo Fanfani si ritiene ormai dimissionario in attesa delle prossime elezioni e non ritiene, per tramite del nuovo ministro della Funzione pubblica, Paladini, di poter ricorrere a uno strumento particolarmente delicato quale quello della registrazione con riserva. Non è qui la sede di approfondire un tema che impegna da anni numerosi giuristi in merito ai reali poteri di un governo in tale posizione e sul valore della registrazione con riserva per quanto riguarda atti compiuti da governi nel pieno dei loro poteri, nel pieno rispetto di procedure

previste da una legge dello Stato. Quello che interessa, sotto il profilo delle relazioni sindacali, è la ferma presa di posizione delle organizzazioni sindacali che, dopo aver richiesto invano la registrazione con riserva, proclamano per il 13 luglio uno sciopero generale di tutto il settore pubblico. In seguito ad alcuni incontri con la presidenza del Consiglio, la soluzione giuridica trovata è quella di recuperare in un decreto legge le parti non autorizzate dalla Corte dei Conti, che così da fonti negoziali ridivengono materie unilateralmente regolamentate. Non muta certo la sostanza del loro contenuto (almeno fino alla prova contraria della legge di conversione, che al momento in cui scriviamo queste note non è ancora stata emanata); ma è certo un momento di relativa confusione (ma anche di realismo), inserito nel rapporto tra ordinamento giuridico e ordinamento intersindacale nel pubblico impiego.

Il decreto legge di cui si parla è il n. 271 del 10 luglio 1987, con il quale vengono regolamentati, relativamente a tutto il pubblico impiego, il conglobamento nello stipendio di una quota dell'Iis (Indennità integrazione speciale), la retribuzione individuale di anzianità, il patronato sindacale.

Per quanto riguarda singoli comparti, il decreto legge regola: la contrattazione decentrata dei ministeri e delle aziende; il personale degli ordini e dei collegi professionali; la rivalutazione dello straordinario per il parastato; il compenso incentivante del parastato; i criteri per la determinazione degli organici dei ministeri; l'assunzione mediante prova selettiva nella sanità; l'istituzione del livello 8-bis nella sanità; il part-time nella sanità; alcune disposizioni omogeneizzanti la contrattazione negli enti locali; l'istituzione di posti in organico nei comuni e tipologie delle comunità montane; le funzioni dirigenziali negli enti locali; l'affidamento di funzioni superiori negli enti locali; l'inquadramento nella nona qualifica per i ministeriali; l'ammissione ai concorsi per il personale in servizio dei ministeriali; alcune disposizioni transitorie relative al comparto delle aziende.

3. Proveremo a dare in questo paragrafo una estrema sintesi dei contenuti degli accordi siglati e recepiti al 31 luglio 1987: è evidente che una corretta conoscenza dei contenuti è possibile solo

in seguito a una lettura diretta dei testi dei d.p.r. e nel decreto legge 271/87, per i cui dati di riferimento si rinvia a quanto detto nel testo. Tutti gli accordi sono provvisti dei codici di autoregolamentazione delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Disposizioni comuni a tutti i comparti:

conglobamento, a partire dal 30 giugno 1988, nello stipendio iniziale di livello, di lire 1 milione 81 mila lire di Iis;

congelamento del meccanismo di anzianità fino al 30 giugno 1989, istituzione della retribuzione individuale di anzianità e clausole di salvaguardia;

patronato: diritto di svolgere attività nei luoghi di lavoro e autorizzazione all'assistenza dei dipendenti davanti agli organi di amministrazione.

Scuola:

trattamento economico da 4 milioni 800 mila lire (terzo livello) a 12 milioni 500 mila lire del nono livello;

straordinario solo in casi eccezionali. Per la sostituzione di docenti assenti per non più di sei giorni, sostituzione retribuita, sulla base di disponibilità dei docenti in servizio;

fondi di incentivazione per i programmi didattici, collaborazione con organi, orientamento e innovazione didattica, rapporto con il mondo produttivo, aggiornamento, miglioramento gestione amministrativa;

accordi decentrati fino al livello provinciale di comparto; articolato a livello nazionale e decentrato fino a istituti e uffici retti da dirigenti;

diritto di informazione fino al livello provinciale;

diritti sindacali locali, affissione, procedure disciplinari, referendum, tutela dirigenti sindacali, assemblea.

Stato:

mobilità interna all'amministrazione, di comparto;

piano occupazionale individuazione dei settori;

orario di lavoro finalità, articolazione, turnazioni;

accordi decentrati materie, titolari procedure; articolata per sedi e uffici retti da dirigenti;

profili professionali procedure per la istituzione e le modifiche;

formazione attraverso piani da svolgere durante l'orario di lavoro;

diritti sindacali informazione, locali, attività culturali, affissione, procedure disciplinari, referen-

dum, assemblea, tutela dirigenti, pari opportunità;

trattamento economico da 3 milioni 800 mila lire al primo livello a 12 milioni 300 mila lire al nono;

fondo di incentivazione per incremento efficienza, razionalizzazione dell'odl, miglioramento servizi all'utenza.

Parastato:

mobilità incentivazione economica e di alloggi; *accordi decentrati* a livello nazionale di ente e decentrato di sede;

orario programmazione e obiettivi; articolazione e turni;

formazione anche fuori dall'orario; obiettivi; *fondo* per favorire i progetti a livello di ente e di sede;

trattamento retributivo da 3 milioni 800 mila lire del primo livello a 13 milioni del decimo;

indennità ridefinizione;

diritti sindacali informazione, pari opportunità.

Enti locali:

occupazione piano occupazionale, progetti finalizzati, part-time;

mobilità procedure;

produttività progetti e finalità, istituzione uffici reclami;

orario articolazione e turnazioni;

accordi decentrati fino a livello decentrato di ente;

procedure per il raffreddamento del conflitto;

diritti sindacali informazione, attività culturali, pari opportunità;

trattamento retributivo da 3 milioni 800 mila lire del primo livello a 17 milioni del decimo (seconda dirigenziale);

indennità articolazione in relazione alle funzioni.

Aziende:

accordi decentrati nazionale aziendale o di settore e decentrato territoriale di settore o azienda; procedure;

orario programmazione, articolazione, turnazione;

mobilità criteri, anche di comparto;

occupazione progetti e programmi;

relazioni sindacali informazione, tutela dirigenti sindacali, accesso dei rappresentanti esterni, locali, attività culturali, affissione, procedure disciplinari, referendum, assemblea;

trattamento economico da 3 milioni 800 mila lire del primo livello a 11 milioni 600 mila lire

del nono, con alcune differenze nei livelli quarto, quinto e sesto per il personale di poste, Asst (Azienda di Stato servizi telefonici) e cassa depositi e prestiti;

fondo di incentivazione sulla base di progetti; *specificità normative* per singole aziende.

Sanità:

accordi decentrati con indicazione delle materie fino al livello locale;

organizzazione del lavoro articolazione, turnazione dell'orario;

mobilità nell'ente, tra enti della stessa regione, tra enti di diverse regioni, tra enti di diverso comparto;

diritti sindacali informazione, assemblea, pari opportunità;

trattamento economico da 3 milioni 800 mila lire del primo livello a 17 milioni dell'undicesimo;

indennità diversificate per livelli e funzioni;

produttività collegata a funzioni di istituto e relative tariffe;

omogeneizzazione tra accordi e convenzioni;

personale medico da 24 milioni 700 mila lire dell'assistente a tempo pieno (10 milioni per il tempo definito) a 39 milioni 500 mila lire del primario (16 milioni 900 mila lire per il part-time).

4. Come è ormai prassi di questa voce dell'annuario del Cesos, riportiamo nell'ultimo paragrafo l'elencazione dei principali provvedimenti legislativi riguardanti il pubblico impiego, o di recepimento di accordi verificatisi nel periodo di tempo considerato e non trattati nei paragrafi precedenti:

d.p.r. 14 gennaio 1986 n. 211, «Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo del 17 ottobre 1985 per il personale dell'azienda di Stato per gli interventi nel mercato agricolo (1982-1984)»;

legge 15 gennaio 1986 n. 4, «Disposizioni transitorie nell'attesa della riforma istituzionale delle unità sanitarie locali»;

decreto legge 28 gennaio 1986 n. 9 (l.c. 24 marzo 1986 n. 78), «Interpretazione autentica del quarto comma dell'art. 4 della legge 11 luglio 1980 n. 312»; legge 29 gennaio 1986 n. 23, «Norme sul personale tecnico e amministrativo delle università»; decreto legge 28 febbraio 1986 n. 49 (l.c. 18 aprile 1986 n. 120), «Disposizioni urgenti in materia di pubblico impiego»;

legge 7 marzo 1986 n. 65, «Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale»;
 d.p.r. 5 maggio 1986 n. 278, «Accordo integrativo degli accordi collettivi nazionali per la regolamentazione dei rapporti con i medici di medicina generale e con i medici specialistici pediatri di libera scelta, resi esecutivi con i d.p.r. 16 ottobre 1984 numeri 882 e 883»;
 decreto legge 10 maggio 1986 n. 154 (l.c. 11 luglio 1986 n. 241), «Disposizioni urgenti in materia di trattamento economico dei dirigenti dello Stato e delle categorie ad essi equiparate»;
 legge 20 maggio 1986 n. 189, «Condoni di sanzioni disciplinari ai dipendenti delle amministrazioni dello Stato, nonché agli esercenti pubbliche funzioni o attività professionali»;
 decreto del presidente del Consiglio dei ministri 10 giugno 1986, «Snellimento delle procedure dei concorsi di ammissione agli impieghi nelle amministrazioni statali»;
 decreto legge 30 giugno 1986 n. 310 (l.c. 9 agosto 1986 n. 494), «Disposizioni urgenti per il personale del lotto»;
 decreto del presidente del Consiglio dei ministri 19 settembre 1986, «Piano annuale delle assunzioni per gli enti pubblici, in deroga al divieto di cui al comma 10 dell'art. 6 della legge finanziaria 1986»;
 idem, pari data, «Autorizzazione alle camere di commercio ad assumere personale in deroga al divieto di cui al comma 10 dell'art. 6 della legge finanziaria 1986»;
 idem, 25 settembre 1986, «Autorizzazione al ministero dell'Interno ad assumere personale in deroga al divieto del comma 10 dell'art. 6 della legge finanziaria 1986»;
 idem, 12 dicembre 1986, «Autorizzazione agli enti locali ad assumere personale in ruolo o a tempo determinato per tre mesi, ai sensi del comma 17 dell'art. 6 della legge finanziaria 1986»;
 legge 13 dicembre 1986 n. 874, «Norme concernenti i limiti di altezza per la partecipazione ai concorsi pubblici»;
 legge 28 febbraio 1987 n. 56, «Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro (in particolare art. 16)»;
 decreto legge 2 marzo 1987 n. 57 (l.c. 22 aprile 1987 n. 158), «Disposizioni urgenti per i ricercatori universitari e per l'attuazione del disposto dell'articolo 29, comma 2, della legge 29 gennaio 1986 n. 23, nonché in materia di conferimento di supplenze al personale non docente della scuola»;

legge 16 marzo 1987 n. 123, «Disposizioni per il personale dell'amministrazione autonoma dei monopoli di Stato e per l'amministrazione finanziaria».

Carmine Russo

Contrattazione di categoria in agricoltura

1. L'accordo sui decimali 2. Andamento produttivo e occupazione 3. Il contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti 4. L'articolo 59 5. Il contratto degli impiegati e tecnici agricoli. 6. Il contratto dei lavoratori forestali 7. Gli altri contratti.

1. Nel periodo preso in considerazione dal *Rapporto* si sono concentrati tutti i principali rinnovi contrattuali del settore agricolo. Sono stati infatti rinnovati i contratti: degli impiegati e tecnici agricoli, degli operai agricoli e florovivaisti, dei lavoratori idraulico-forestali, dei dipendenti delle Associazioni Allevatori, degli addetti alla lavorazione della foglia di tabacco, dei dipendenti dei Consorzi di bonifica.

Anche in agricoltura, l'avvio della stagione dei rinnovi contrattuali ha incontrato un ostacolo nel contenzioso sui decimali di scala mobile. La Confagricoltura infatti, diversamente dalle altre due organizzazioni imprenditoriali (la Confederazione nazionale coltivatori diretti e Confcoltivatori), aveva preso la decisione di sospendere il pagamento del punto di contingenza maturato con i decimali a novembre 1984.

Questo scoglio viene superato solo il 20 maggio 1986 con la intesa raggiunta tra Cgil Cisl Uil e Confagricoltura, nella quale le parti convengono di superare in via definitiva la questione del computo dei decimali e di dare piena attuazione al nuovo meccanismo di scala mobile. A tal fine viene decisa la reintroduzione in busta paga, dal 1° maggio 1986, del punto in contestazione, anche agli effetti del calcolo dei salari medi convenzionali, e la corresponsione in due rate di una somma *una tantum* di 75 mila lire ai lavoratori a tempo indeterminato in forza presso le azien-

de alla data di stipula dell'accordo.

L'intesa del 20 maggio, oltre a consentire il superamento del contenzioso relativo ai decimali, tocca anche altre questioni di grande rilievo per la categoria. Considerata la specificità del settore agricolo, la quale richiede una maggiore coerenza di comportamenti nel perseguimento di obiettivi comuni, le parti convengono di riattivare e consolidare costruttivi rapporti sindacali, finalizzati alla realizzazione di una politica di sviluppo dell'agricoltura, e si impegnano a dar vita ad appositi incontri, eventualmente anche con la presenza del governo, per esaminare i problemi del settore.

Per quanto riguarda gli ormai prossimi rinnovi contrattuali, Cgil Cisl Uil e Confagricoltura convengono sui seguenti punti:

a. gli aumenti economici dovranno fare riferimento ai tassi programmati di inflazione;
b. la tematica degli orari di lavoro sarà affrontata sotto l'aspetto del costo, tenendo presente la specificità del settore e il contesto europeo nel quale l'agricoltura italiana è fortemente integrata;
c. nell'ambito del rinnovo contrattuale verrà effettuata una analisi approfondita dei problemi connessi all'art. 59 del Ccnl degli operai (operazioni di raccolta), al fine di eliminare ogni dubbio applicativo e nell'intento di meglio sostenere le colture a più alta intensità di manodopera.

2. Nel momento in cui si apre la stagione dei rinnovi contrattuali, l'andamento produttivo del settore agricolo risente ancora delle conseguenze negative dell'inquinamento atmosferico provocato dal disastro di Chernobyl e della vicenda del vino al metanolo.

Ma il consuntivo dell'annata agraria 1986 risulterà meno negativo di quanto temuto. La produzione lorda vendibile registra un incremento, rispetto all'anno precedente, del 3,5% in valore e dell'1,6% in quantità. Questo risultato è però la sintesi di un incremento produttivo ancor maggiore verificatosi nelle regioni settentrionali, al quale corrisponde una considerevole contrazione produttiva nel Meridione. Tale leggero recupero produttivo segna comunque un'inversione di tendenza rispetto alle due annate agrarie precedenti, contrassegnate da una sostanziale stagnazione produttiva.

Altri elementi di rilievo dell'annata 1986 sono:

la crescita molto limitata dei prezzi di vendita all'origine (+ 1,9%); la diminuzione dei costi di produzione conseguente alla caduta dei prezzi delle materie prime e dei prodotti energetici; la sostanziale stazionarietà degli investimenti.

Per quanto riguarda l'occupazione, anche nel 1986 è continuato il fenomeno della riduzione degli addetti al settore primario, che vengono stimati in 2 milioni 240 mila unità (—2,4% rispetto al 1985). Tale riduzione ha interessato soprattutto i lavoratori dipendenti (—3,4%) ed è stata particolarmente accentuata nell'Italia meridionale (—4,9%)

3. Il più importante contratto rinnovato è quello degli operai agricoli e florovivaisti. Esso interessa più di un milione di lavoratori, suddivisi in due grandi categorie: i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato o fissi. Questi ultimi rappresentano poco più del 10% della categoria.

Scaduto nel settembre 1985, il nuovo contratto viene firmato il 5 marzo 1986, dopo otto mesi di trattative.

Decisiva è stata, nel determinare la stretta finale del negoziato, la mobilitazione nazionale promossa dai sindacati in coincidenza con l'inaugurazione della Fiera dell'agricoltura di Verona (mobilitazione rientrata, in seguito alla stipula dell'accordo).

L'esame dei contenuti del rinnovo contrattuale conferma che la contrattazione collettiva in agricoltura si sta evolvendo in direzione dell'adozione di un modello di assetto contrattuale sempre più simile a quelli vigenti negli altri settori produttivi. Si tratta di una tendenza che ha preso avvio nella seconda metà degli anni Settanta, con l'abbandono (avvenuto precisamente nel 1977) del regime pattizio e l'assunzione, quale strumento fondamentale di tutela, del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Questa linea di modernizzazione della contrattazione collettiva agricola, rivolta a perseguire il consolidamento anche in agricoltura di una tradizione contrattuale centralizzata, superando l'essasperata frammentazione esistente in passato, trova elementi di rafforzamento nel recente rinnovo contrattuale.

Il problema che si è subito presentato in conseguenza della trasformazione del vecchio patto nazionale in contratto collettivo nazionale di lavoro,

è quello della ridefinizione del ruolo della contrattazione territoriale; la quale ha storicamente rappresentato il principale strumento di tutela collettiva dei lavoratori agricoli. A questo proposito va detto che con il recente rinnovo si aprono concreti spazi di rilancio della contrattazione territoriale, soprattutto in materia di governo del mercato del lavoro (vedi le norme sulla mobilità territoriale dei lavoratori, il diritto di riassunzione, ecc., la cui gestione è demandata alla contrattazione integrativa). Invece, il nuovo contratto non contempla il riconoscimento formale della contrattazione aziendale, richiesto nella piattaforma presentata dalle organizzazioni sindacali e auspicato da molti in considerazione dell'evoluzione intervenuta nel settore, nell'ambito del quale sono oggi presenti realtà produttive di grandi dimensioni ed estremamente dinamiche. Va osservato, però, che alcune norme introdotte nel nuovo contratto (convenzioni, contratti di formazione-lavoro, ecc.) sono destinate ad aprire concrete possibilità per una attività negoziale a livello aziendale e pluriaziendale.

Entrando maggiormente nel merito dei contenuti del rinnovo contrattuale, vanno evidenziate in primo luogo una serie di norme miranti a razionalizzare il sistema delle relazioni sindacali, compreso il diritto di informazione. Vengono istituiti gli Osservatori regionali, composti da esperti nominati da ciascuna delle parti, con il compito di effettuare studi e ricerche sulla produzione, gli investimenti, l'innovazione tecnologica, a supporto dell'attività negoziale. Viene stabilito poi che le parti si incontreranno a livello regionale e provinciale almeno due volte l'anno, per esaminare la situazione occupazionale e acquisire tutte le informazioni utili in materia di finanziamenti pubblici, innovazione tecnologica, ecc. Con il recente rinnovo, il contratto collettivo nazionale di lavoro degli operai agricoli e florovivaisti si arricchisce di nuove norme per quanto riguarda il governo del mercato del lavoro. La tendenza ad affidare alla contrattazione collettiva compiti sempre più rilevanti in materia di occupazione e mercato del lavoro è un fenomeno già da tempo osservato e che interessa tutti i settori produttivi e non solo quello agricolo, anche se in questo settore una simile esigenza si presenta in maniera particolarmente pressante date le peculiarità del mercato del lavoro agricolo, caratterizzato da situazioni — specie nell'area meridionale — nelle quali sono ampiamente pre-

senti forme irregolari di avviamento al lavoro (intermediazione, caporalato, lavoro nero, impiego di lavoratori stranieri clandestini, ecc.).

Le nuove norme introdotte nel contratto a questo riguardo risultano intrecciate (né potrebbe essere altrimenti) con la legislazione sul collocamento, recentemente modificata; ma si può senz'altro affermare che la prospettiva verso la quale ci si sta muovendo è quella di una sempre maggiore responsabilità delle parti sociali nella gestione del mercato del lavoro.

Si possono distinguere due gruppi di norme: quelle rivolte a perseguire un governo contrattato dalla mobilità territoriale e quelle tese ad aumentare il grado di stabilità occupazionale dei lavoratori a tempo determinato. Poiché questa è indubbiamente la parte più innovativa e qualificante del recente rinnovo, conviene esaminarla in dettaglio.

Per quanto riguarda la mobilità territoriale, le parti si incontreranno a livello provinciale almeno due mesi prima dell'inizio dei lavori stagionali, per valutare il presumibile fabbisogno di manodopera, esaminare i programmi di assunzione, sollecitare dagli enti pubblici interventi di sostegno in materia di trasporto e servizi, individuare le misure più idonee a impedire le violazioni della legge sul collocamento, reprimere il fenomeno del trasporto abusivo, ecc. Inoltre viene individuata un'altra categoria di lavoratori migranti (coloro che compiono più di 40 chilometri all'interno della propria provincia) e introdotte garanzie occupazionali e retributive per questi lavoratori.

Per quanto concerne i lavoratori stagionali, vengono estese a tutte le attività agricole stagionali le disposizioni di legge in materia di riassunzione e, in applicazione della nuova legge sul collocamento, viene prevista la possibilità di stipulare convenzioni con singole aziende o con gruppi di aziende, cioè di concordare programmi e calendari di assunzione che consentano di ridurre la precarietà occupazionale di questi lavoratori. Lo strumento della convenzione dovrebbe inoltre rendere possibile l'istituzione delle squadre di sostituti, dando risposta a un'esigenza fortemente sentita nel comparto zootecnico.

Va segnalato anche l'impegno a verbale assunto dalle parti a intervenire nelle sedi più opportune per sollecitare l'approvazione di una apposita norma legislativa che consenta la prestazione di lavoro a tempo parziale anche in agricoltura (si

tratta di una questione che ovviamente si pone soltanto con riferimento ai lavoratori fissi).

L'orario di lavoro viene ridotto a 39 ore settimanali, pari a 6,30 ore giornaliere. Sono però assorbite le 40 ore di permessi retribuiti previste dal precedente contratto. In sede di contrattazione provinciale può essere stabilito, per un periodo massimo di 90 giornate l'anno, un orario di 44 ore settimanali, recuperando tale maggiore orario in altro periodo dell'anno.

L'aumento economico medio è di lire 58.000. Gli aumenti per singole qualifiche sono: 93.000 lire mensili agli specializzati super, 79.548 agli specializzati, 53.550 ai qualificati, 45.000 agli operai comuni. Tali aumenti verranno corrisposti in tre *tranches* di pari importo con decorrenza: 1° aprile 1987, 1° gennaio 1988, 1° gennaio 1989. La nuova scala parametrica risulta essere: 100-152.

4. A completamento di questa analisi dei contenuti più significativi del recente rinnovo contrattuale degli operai agricoli e florovivaisti devono essere citati:

a. l'istituzione di una commissione nazionale per le pari opportunità, con il compito di analizzare l'andamento dell'occupazione femminile in agricoltura e studiare le misure più idonee per realizzare un'effettiva parità occupazionale e professionale;

b. l'istituzione a livello regionale di commissioni paritetiche, incaricate di formulare proposte concrete finalizzate a potenziare l'occupazione giovanile e femminile nel settore;

c. l'accordo quadro per la disciplina dei contratti di formazione-lavoro, che consentirà di dare applicazione anche in agricoltura alla legge 863/84;

d. l'anticipazione da parte delle aziende agli operai a tempo indeterminato degli acconti sugli assegni familiari;

e. l'istituzione di un Fondo integrativo sanitario per l'erogazione agli operai agricoli a tempo indeterminato di prestazioni assistenziali integrative. Nel nuovo contratto viene riconfermata la norma relativa alle campagne di raccolta (art. 59). Questo articolo, introdotto in occasione del precedente rinnovo, stabilisce che siano negoziate a livello territoriale le tariffe da corrispondere ai lavoratori (spesso si tratta di figure extra-professionali: studenti, pensionati, casalinghe,

ecc.) che vengono impiegati nelle operazioni di raccolta.

La portata innovativa di questa norma è evidente: essa è rivolta ad adeguare la politica retributiva a una situazione molto specifica, a ridare al sindacato la possibilità di governare i salari di fatto, a eliminare o quantomeno a controllare il fenomeno del sottosalario.

La gestione dell'art. 59 si è rivelata subito difficile e le esperienze finora fatte in proposito non vengono considerate soddisfacenti da entrambe le parti. Come già accennato, in occasione dell'accordo sui decimali, che dette concretamente avvio alla stagione dei rinnovi, le parti si erano impegnate a rianalizzare il problema.

Ma al tavolo delle trattative si sono confrontate due posizioni diametralmente opposte e difficilmente conciliabili. Da una parte la Confagricoltura chiedeva di ampliare la sfera di applicazione dell'art. 59 oltre l'area delle operazioni di raccolta, fino a comprendere tutte le colture ad alta intensità di lavoro. Dall'altra, le organizzazioni sindacali dei lavoratori rivendicavano modifiche in senso restrittivo della norma.

Come già anticipato, la vicenda contrattuale si è conclusa con la riconferma dell'art. 59, il cui testo rimane sostanzialmente inalterato. È il caso di osservare che ci troviamo di fronte, qui, a uno dei più importanti nodi che la contrattazione collettiva in agricoltura è chiamata a sciogliere nel prossimo futuro: come perseguire una politica salariale adeguata alla concreta realtà del settore, che tenga conto della molteplicità e diversità di situazioni produttive e professionali in esso presenti.

5. In agricoltura — per ragioni legate alla storia delle relazioni sindacali nel settore — gli impiegati godono di una tutela contrattuale distinta da quella degli operai. Il precedente contratto, scaduto nel dicembre 1984, era stato sottoscritto solo dalla Confagricoltura da una parte, e da Fisa Cisl e Federdia dall'altra.

Solo in un secondo momento, le altre Organizzazioni imprenditoriali e sindacali avevano firmato per adesione il contratto.

Le trattative iniziano nell'aprile 1985, sulla base di due distinte piattaforme rivendicative: quella presentata da Federbraccianti Fisa Uisba e quella del sindacato autonomo. La vertenza si protrae

per 18 mesi e solo il 12 novembre 1986 viene siglata l'ipotesi di accordo.

Il nuovo contratto introduce parecchie novità di rilievo, destinate a favorire la modernizzazione del rapporto di lavoro impiegatizio in agricoltura. Una prima novità riguarda le parti contraenti. Per la prima volta partecipano alle trattative e sottoscrivono l'accordo le altre due organizzazioni professionali (Coldiretti e Cic), nonché la Federbraccianti Cgil e la Uisba Uil. Per quanto riguarda le centrali cooperative, che in un primo momento avevano preso parte alle trattative, non sono state presenti nella fase finale a causa dei dissensi sorti a questo riguardo in seno alla delegazione imprenditoriale.

Una seconda novità riguarda la sfera di applicazione del contratto, che d'ora in avanti comprenderà anche le aziende di servizio in agricoltura. Ma la novità più rilevante è certamente rappresentata dalla istituzione di minimi retributivi nazionali. I contratti precedenti non contemplavano una retribuzione nazionale, essendo demandata alla contrattazione integrativa regionale e provinciale la determinazione dei livelli retributivi. Questa innovazione rappresenta un significativo passo in avanti in direzione della definizione di una vera e propria retribuzione nazionale anche per gli impiegati e tecnici agricoli. Alla stessa logica risponde anche l'istituzione di scatti di anzianità il cui importo, valevole per l'intero territorio nazionale, viene fissato dal nuovo Ccnl (e non più a livello regionale).

Il contratto degli impiegati e tecnici agricoli risulta anche arricchito di contenuti normativi:

- a. part-time: viene regolamentato in maniera nuova il lavoro a tempo parziale, nel caso di prestazione lavorativa sia presso una singola azienda che presso più aziende;

- b. contratti di formazione lavoro: viene assunto l'impegno a dare attuazione dalla legge 863/84; e a tal fine le parti si incontreranno per definire dei progetti, nell'intento di aprire spazi di occupazione qualificata e stabile nel settore per i giovani. Inoltre si è convenuto di riservare questa forma di assunzione alle categorie medio-alte, escludendo in ogni caso la sesta categoria;

- c. retribuzione d'ingresso: questo istituto, già previsto dal contratto scaduto, viene migliorato, limitandone la durata a 18 mesi anziché due anni e stabilendo l'obbligo per il datore di lavoro, trascorsi i 18 mesi, di inquadrare il lavoratore al livello di assunzione o superiore;

d. classificazione: viene superata l'anacronistica divisione tra «concetto» e «ordine»; i lavoratori sono inquadrati sulla base di sei categorie (scala parametrica: 100-207), con declaratorie e profili professionali rivolti a valorizzare la professionalità;

e. orario di lavoro: rimane l'orario settimanale di 40 ore, ma vengono acquisite 40 ore annue di permesso, estendendo anche agli impiegati e tecnici agricoli, finora esclusi, la riduzione di orario sancita dall'accordo Scotti del 1983;

f. quadri: le parti si impegnano a definire, con apposito protocollo, i requisiti per l'appartenenza alla categoria dei quadri e a individuare le figure professionali interessate, il loro trattamento economico e quant'altro necessario per l'applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190;

g. contrattazione integrativa: nel nuovo contratto nazionale viene disciplinata la contrattazione integrativa territoriale a livello regionale, interprovinciale o provinciale (ma con una dichiarazione a verbale le parti si impegnano a favorire la graduale estensione della contrattazione regionale);

h. prestazioni integrative (previdenziali e assistenziali): è demandata a un comitato tecnico la formulazione di proposte per l'istituzione di un Fondo integrativo pensionistico.

6. I lavoratori forestali sono oltre 100 mila, concentrati in alcune regioni del meridione (Calabria, Campania, ecc.). Si tratta di un settore che sarà interessato, nei prossimi anni, da una consistente espansione e qualificazione, dal momento che è in fase di avanzata elaborazione da parte del ministero dell'Agricoltura uno specifico piano di settore, il cui obiettivo principale dovrebbe essere quello di una maggiore valorizzazione economica delle risorse forestali, oltre che della loro difesa e incremento. Le novità più importanti, introdotte dal nuovo contratto firmato l'8 aprile 1987 (il precedente era scaduto nel giugno 1985) sono:

a. l'ampliamento della sfera contrattuale alle attività di salvaguardia e tutela dell'ambiente, nonché a tutte quelle che saranno finanziate con il piano forestale di imminente approvazione;

b. un nuovo sistema di informazione, con il quale vengono stabilite la periodicità e le procedure degli incontri tra il sindacato e gli enti pubblici operanti nel settore (Regioni, Comunità montane, Consorzi di bonifica, ecc.), al fine di esaminare i programmi di intervento e di assunzione;

c. il miglioramento delle garanzie occupazionali, compresa l'applicazione delle disposizioni legislative in materia di riassunzione;

d. la riduzione dell'orario a 39 ore settimanali, con decorrenza 1° luglio 1988;

e. la definizione di un accordo quadro per regolare i contratti di formazione lavoro;

f. aumenti economici che saranno corrisposti in tre *tranches* di uguale importo: lire 45 mila per l'operaio comune, 65 mila per l'operaio qualificato, 82 mila per l'operaio specializzato, 95 mila per il quarto livello.

L'istituzione di un quarto livello rappresenta una delle novità più significative del nuovo contratto dei forestali; in questo modo si cerca di dare una prima risposta all'esigenza di valorizzare le professionalità emergenti nel settore, le quali saranno individuate in sede di contrattazione integrativa regionale. L'altra novità di rilievo è rappresentata dalla formalizzazione di un livello regionale di contrattazione integrativa.

Non risulta accolta, invece, la richiesta (avanzata dai sindacati nella loro piattaforma) di estendere il contratto agli impiegati e tecnici, realizzando l'inquadramento unico.

7. Sono circa duemila sparsi su tutto il territorio nazionale, i lavoratori dipendenti delle Associazioni allevatori e degli Enti zootecnici. I risultati più significativi raggiunti con il rinnovo contrattuale, siglato il 30 novembre 1986 con l'Aia (Associazione italiana allevatori), riguardano:

a. il rafforzamento dei diritti di informazione, anche tenuto conto delle difficoltà gestionali che le Associazioni allevatori manifestano in conseguenza della scarsa tempestività dei finanziamenti pubblici;

b. l'impegno a realizzare i contratti di formazione e lavoro e a introdurre il lavoro a part-time;

c. il superamento delle prestazioni non regolamentate dal contratto, che saranno sostituite da rapporti di lavoro più stabili;

d. una nuova classificazione con l'eliminazione dei livelli iniziali di inquadramento, l'istituzione di una categoria 1/A per i funzionari coordinatori, l'unificazione della 2ª e 3ª categoria. Per quanto concerne la parte economica, gli aumenti salariali variano da 65 mila lire mensili nel triennio per l'ultimo livello e 285 mila per i dirigenti. L'orario viene ridotto a 38 ore e mezza

settimanali dal 1° luglio 1987; sono inoltre riconosciute 24 ore annue di permessi.

La flessibilità è demandata alla contrattazione integrativa.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro degli addetti alla lavorazione della foglia di tabacco interessa circa 20 mila lavoratori. Si tratta, in gran parte, di lavoro femminile stagionale. Il nuovo contratto è stato sottoscritto il 16 marzo 1987 tra l'Indersind, l'Apti (Associazione produttori tabacchi italiani) e le organizzazioni sindacali di categoria Filziat Cgil, Fisba Cisl, Uisba Uil.

I punti più qualificanti del rinnovo contrattuale sono: l'impegno a realizzare i contratti di formazione-lavoro sulla base dell'accordo-quadro che viene allegato al contratto; nuove norme in materia di diritti di informazione; una revisione della classificazione del personale, con l'istituzione di una categoria 1ª super; norme riguardanti i quadri; un'ulteriore riduzione dell'orario.

L'ultimo contratto rinnovato è quello dei dipendenti dei consorzi di bonifica. Le trattative tra Snebi e organizzazioni sindacali, durante tre mesi, si sono concluse il 2 giugno 1987 con la firma di un accordo i cui contenuti più significativi sono: l'impegno a dare applicazione alla legge sui contratti di formazione-lavoro secondo le disposizioni contenute nell'accordo-quadro allegato al contratto; una riduzione di mezz'ora a settimana dell'orario di lavoro per il personale addetto ai lavori continui, limitatamente a un periodo di tre mesi l'anno non coincidente con il periodo irriguo; un aumento economico medio di 108 mila lire; maggiorazioni retributive per il lavoro prestato in turni; il riconoscimento della qualifica di quadro; la costituzione di un Fondo integrativo sanitario; maggiori garanzie occupazionali per gli avventizi.

Valerio Merlo

Contrattazione nel settore artigiano

1. Premessa 2. L'accordo interconfederale 3. I settori «non coperti» 4. Le piattaforme 5. Un accordo per le aziende ex Confapi 6. La contrattazione integrativa 7. I contratti di formazione e lavoro 8. Conclusioni

1. Nell'anno oggetto di riferimento di questo rapporto arrivano in scadenza tutti i contratti collettivi nazionali di lavoro del settore artigiano, siglati fra il giugno del 1984 ed il maggio del 1985. Ma non è stato il rinnovo dei contratti il merito più consistente delle relazioni sindacali nel settore, anche se esse sono state intense e caratterizzate da disponibilità delle parti a trovare sempre un punto di incontro.

Le difficoltà ed i ritardi che hanno contraddistinto la conclusione dei rinnovi contrattuali nel settore industriale sembrano aver assorbito tutte le energie delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, al punto che — al 30 giugno 1987 — risultano predisposte ed inoltrate alle Associazioni artigiane unicamente due piattaforme rivendicative categoriali: quella per il rinnovo del Ccnl degli artigiani metalmeccanici, installazione di impianti, orafi-argentieri e quella per il contratto dei lavoratori delle aziende artigiane del Tac (tesile, abbigliamento, calzaturiero).

Uno degli elementi di maggiore novità è rappresentato dal fatto che le confederazioni sindacali Cgil Cisl Uil hanno associato le federazioni di categoria alla lunga serie di incontri seguiti all'accordo con la Cgia per la definizione della questione dei decimali (cfr. *Rapporto Cesos 1985-86*), che hanno portato a siglare un accordo fra le parti nel febbraio 1987.

L'altro è senza dubbio la *Piattaforma rivendicativa interconfederale-intercategoriale* predisposta

Tavola 1. Il contratto nazionale dell'edilizia*

<i>Apprendistato</i>		
Sono tre i gruppi professionali di appartenenza. La durata è: identica agli altri settori per il 3° gruppo (12-18 mesi); più bassa la massima per il 1° gruppo (54 mesi contro i 60). La retribuzione è pressoché identica.		
<i>Diritti sindacali</i>		
sono regolati come gli altri settori		
<i>Una tantum</i>		
300.000 lire per operai ed impiegati, 200.000 lire per apprendisti		
<i>Livelli</i>	<i>Classificazione Categoria</i>	<i>Parametri</i>
settimo	impiegati di 1 ^a super	205
sesto	impiegati di 1 ^a	180
quinto	impiegati di 2 ^a	150
quarto	assistenti tecnici già inquadrati in 3° e operai di 4° livello	136,5
terzo	impiegati terzo e operai specializzati	125,5
secondo	impiegati di 4 ^a e operai qualificati	113
primo	impiegati di 4 ^a primo impiego e operai comuni	100
<i>Minimi di paga base oraria</i>		
	1.7.1985	1.11.1985
<i>a. operai di produzione</i>		
operaio di IV liv.	2.577,95	2.872,02
operaio di III liv.	2.383,20	2.640,58
operaio di II liv.	2.162,70	2.377,57
operaio di I liv.	1.919,71	2.104,05
<i>b. custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti</i>	1.729,74	1.895,83
<i>c. custodi, portinai, guardiani con alloggio</i>	1.537,55	1.685,18

* Firmato il 3 settembre 1986; decorre dal 1° luglio 1985; scade il 31 marzo 1987.

Fonte: Flc (Federazione dei lavoratori delle costruzioni), *Ccnl edili. Settore artigiano*, marzo 1987, Archivio Cesos.

dalle confederazioni sindacali, sempre insieme alle federazioni di categoria (giugno 1987).

Non è da escludere che questi fatti abbiano contribuito a rallentare l'attività categoriale.

C'è da notare, inoltre, che anche da parte di quelle categorie — che da tempo più antico hanno dato riconoscimento alle specificità del settore, con la realizzazione di una contrattazione apposita — sembra essere praticata una norma non scritta che vuole che si predisponga il rinnovo artigiano solo dopo che sia concluso quello industriale.

Ciononostante, il periodo interessato è stato ricchissimo di rapporti fra le parti, conclusi quasi

sempre da intese. Il quadro che si ricava dagli accordi realizzati è quello di un sistema di relazioni sindacali non ancora stabilizzato, né per quanto riguarda l'estensione della copertura contrattuale, né per il consolidamento della prassi negoziale, né per i livelli.

È stato finalmente firmato il contratto nazionale dell'edilizia (tavola 1), le cui trattative si sono protratte per tutto l'85 e parte dell'86; ma restano ancora da rinnovare quelli relativi agli acconciatori per uomo e signora ed agli istituti di estetica. Sono ancora numerosi i settori ed i mestieri non coperti da autonoma, specifica normativa. Faticosamente, dopo più di un anno dalla

presentazione delle piattaforme rivendicative, sono arrivati a conclusione i due unici accordi integrativi regionali categoriali: quello del settore tessile-abbigliamento-calzaturiero e quello metalmeccanico, entrambi in Emilia Romagna.

2. Gli incontri tra le parti, avviati già dall'inizio del 1986 (cfr. *Rapporto Cesos 1985-86*) producono, nel febbraio 1987, un accordo siglato da Cgil Cisl Uil e Cgia, Cna, Casa e Clai. In questo paragrafo vengono prese in esame solamente le materie che trovano in questo accordo l'unica sede di definizione.

L'intento politico perseguito dalle organizzazioni artigiane e dalle organizzazioni sindacali è solamente enunciato nella premessa, laddove si afferma di voler «sviluppare nuove e più avanzate relazioni sindacali». Sembrano, quindi, definitivamente risolte le «frizioni» che, nella storia recente delle relazioni fra le parti, avevano portato talvolta a soluzioni negoziali non condivise da tutte le associazioni artigiane. Queste, infatti, concordano di promuovere *in forma organica e continuata sedi bilaterali* a livello regionale, per l'attuazione della legge 443/85 (legge quadro per l'artigianato). Sono, inoltre, previste commissioni bilaterali per il rilascio della dichiarazione di conformità, ai sensi dell'art. 3 ex legge 863/84 (contratti di formazione e lavoro) e per la gestione dell'accordo relativamente alla parte titolata «Qualificazione ed assorbimento di lavoratori in eccedenza (Cig e mobilità) presso imprese artigiane».

L'accordo affronta prima una serie di temi generali, sui quali le parti sembrano ritenere necessario definire i punti comuni, per poter poi procedere ad intese più squisitamente sindacali. Infatti — registrate convergenze e compatibilità reciproche su previdenza, assistenza sanitaria e politica fiscale ed enunciati gli intenti comuni relativi all'istituzione di un Fondo per l'artigianato ed alla riforma dell'Artigianocassa — vengono definite le normative relative ai contratti di formazione e lavoro ed alla qualificazione ed assorbimento eccedenze, la procedura che le parti intendono seguire per dare copertura contrattuale ai settori non ancora coperti e per superare la situazione di inapplicabilità contrattuale presente in alcune aree. L'accordo registra anche la volontà di coordinare e razionalizzare la contrattazione ai vari livelli e tenta di superare lo stallo

nel quale si trova l'attuazione dell'accordo del 1983 relativamente agli Enti bilaterali, modificandolo parzialmente.

Qualificazione ed assorbimento eccedenze. Questa intesa tende ad orientare la legislazione perché potrà essere applicata solo dopo l'emanazione di una legge apposita. È però molto importante in quanto impegna le parti a reincontrarsi per gestirne l'applicazione e, in ogni caso, definisce una serie di contenuti. Essi sono: il riconoscimento alle aziende artigiane, che assumono lavoratori in mobilità per specializzarli, riqualificarli o promuovere lavoro autonomo, dello sgravio contributivo per la durata di 24 mesi, e pari a quello concesso per gli apprendisti, oltre alla possibilità di utilizzare quote della indennità di mobilità. La possibilità di utilizzare gli incentivi sarà subordinata alla predisposizione di progetti specifici concordati fra le parti. Saranno commissioni paritetiche, regionali o territoriali, che gestiranno l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro.

Enti bilaterali. Dopo l'accordo 1983 che li istituiva, le parti avevano avviato una intensa attività negoziale in molte regioni tesa a dare applicazione a questa materia. Di fatto solo nelle Marche avevano trovato un accordo e prodotto anche lo statuto ed il regolamento di attuazione. Nelle altre regioni non sono mai riuscite ad andare oltre la costituzione di commissioni incaricate di studiare la fattibilità degli enti. L'accordo dell'87 tenta di rimuovere i probabili elementi di resistenza ma, come già il precedente, rinvia alle istanze regionali la definizione ultima degli assetti.

Con l'intento dichiarato di «favorire i negoziati nei territori» e «facilitare il passaggio alla fase di attuazione pratica», le parti danno le seguenti indicazioni: l'ente sarà di norma intercategoriale, con gestioni separate per singole categorie il livello privilegiato di costituzione sarà quello regionale. In allegato all'accordo vengono date indicazioni che riguardano la veste giuridica degli enti e gli adempimenti fiscali e previdenziali da assolvere, oltre ad uno schema di statuto di carattere *indicativo e non vincolante* per le rispettive articolazioni territoriali.

Applicazione Ccnl. Viene rinviato alla prossima tornata di rinnovi contrattuali delle categorie l'e-

same delle cause di inapplicazione contrattuale, presente e consolidata in alcuni territori e settori. Qui le parti si impegnano a realizzare azioni congiunte e comuni tese a rimuovere le cause e a non assecondare tali comportamenti; concordano anche di definire un percorso graduale per l'applicazione dei Ccnl oltre che di «realizzare le condizioni» perché siano riconosciute alle aziende, nel periodo di passaggio, la fiscalizzazione degli oneri sociali e gli sgravi contributivi.

Contrattazione. Le parti riconoscono il ruolo e l'autonomia della contrattazione artigiana; esprimono l'esigenza di coordinarne e razionalizzarne i livelli; ritengono salvaguardati e sviluppati il ruolo e la funzione della contrattazione interconfederale e di categoria, assumendo il criterio della non ripetitività dei contenuti.

3. A giudicare dalla quantità di accordi che trattano la materia, dare copertura contrattuale ai settori che non possiedono ancora autonoma normativa è stato uno degli obiettivi più importanti delle relazioni fra le parti. Differiscono notevolmente fra loro, però, le soluzioni adottate: si va da una sorta di dichiarazione di intenti — allegata ad accordi stipulati in sede regionale dalle locali rappresentanze delle organizzazioni artigiane e di Cgil Cisl Uil e riferiti alla costituzione degli Enti bilaterali (è il caso della Lombardia, del Piemonte, del Lazio) — al contratto collettivo regionale di lavoro per i dipendenti delle aziende artigiane del settore bambole, giocattoli ed affini stipulato in Veneto nel 1986 da Frav Cgia e Cna e dalle organizzazioni sindacali di categoria; ai due accordi territoriali di Pistoia e Biella (rispettivamente dell'ottobre 1986 e febbraio 1987); all'Accordo interconfederale del febbraio 1987 che definisce le procedure e gli impegni per arrivare alla copertura. Vediamoli nell'ordine.

Negli *accordi regionali*, quasi con la medesima formula, le parti si impegnano ad attivarsi affinché si raggiungano con le rispettive categorie contratti riferiti alle imprese artigiane dei settori ancora non coperti; in Lombardia e Piemonte si tutelano da eventuale mancato obiettivo, dichiarando nella prima regione di voler definire, entro la costituzione dell'Ente bilaterale, il trattamento economico e normativo di tutti i settori attraverso incontri fra le organizzazioni di

categoria; nella seconda di definire contratti o accordi a livello territoriale.

Il *contratto regionale veneto per il settore dei giocattoli* ha una struttura pressoché identica agli altri Ccnl per le imprese artigiane.

C'è un sistema informativo che prevede che le risultanze del confronto annuale fra le parti siano proposte alle istituzioni come criteri base per la concessione di agevolazioni alle imprese. Sono stati definiti i minimi salariali e gli aumenti, come indicato nella tavola 2. Sono state corrisposte a titolo di *una tantum*: lire 120.000 ad operai e impiegati, lire 100.000 agli apprendisti. La classificazione degli apprendisti, in questo contratto, è ridotta a due gruppi professionali:

a. la fascia A (lavorazione ad alto contenuto professionale ed artistico) che comporta, al termine del periodo di tirocinio, la qualificazione al livello 4A;

b. la fascia B (tutte le altre lavorazioni) che comporta la qualificazione al livello 4B.

I due gruppi professionali si caratterizzano per alcune differenze in merito alla durata del tirocinio, mentre riscontriamo una sostanziale identità per quanto attiene alla progressione retributiva.

Anche in questo contratto le norme relative al *delegato d'impresa* vedono la doppia normativa già sottolineata nel *Rapporto Cesos 1984-85*.

L'esperienza veneta risulta essere particolarmente significativa, perché integra il contenuto dell'accordo con un protocollo aggiuntivo (stipulato con la Frav Cgia), che prevede la creazione ed il potenziamento dei servizi sindacali a disposizione delle aziende. Le associazioni artigiane si impegnano a costituire un supporto tecnico sindacale per l'assistenza alla categoria, che costituisce punto di riferimento anche per le organizzazioni sindacali dei lavoratori. Di converso, queste ultime daranno vita ad una struttura di *delegati di area* che costituirà termine di riferimento anche per le organizzazioni artigiane. Per raggiungere questi obiettivi le aziende preleveranno dalla retribuzione mensile dei dipendenti una quota di lire 1.000, che verrà versata al Fondo artigiani regionale. Il Fondo, ogni tre mesi, accrediterà la somma raccolta alle organizzazioni sindacali territoriali o regionali.

Anche questo (come i Ccnl rinnovati nell'85) prevede per i *licenziamenti individuali* la possibilità di adire a due livelli di conciliazione (cosa interessante: non sono definiti limiti dimensionali

Tavola 2. Minimi salariali ed aumenti del contratto regionale Veneto per il settore dei giocattoli

<i>Minimi salariali</i>				
Livelli	Minimi al 31.12.85		Minimi dal 1.5.88	
1°	428.550		559.000	
2° (ex 2A e 2B)	376.650		477.000	
3°	290.150		389.000	
4°A	272.850		354.000	
4°B	272.850		341.000	
5°	264.200		316.000	

<i>Aumenti salariali</i>				
Livelli	Dal 1.1.86	Dal 1.1.87	Dal 1.11.87	Dal 1.5.88
1°	38.000	38.000	19.000	35.450
2° (ex 2A e 2B)	29.500	29.500	15.000	26.350
3°	29.000	29.000	14.500	26.350
4°A	24.000	24.000	12.000	21.150
4°B	20.000	20.000	10.000	18.150
5°	15.000	15.000	7.500	14.300

Fonte: *Contratto Collettivo Regionale di lavoro per i dipendenti delle aziende artigiane del settore bambole, giocattoli ed affini*, 1° gennaio 1986, ciclostilato, archivio Cesos.

dell'impresa per attivare la procedura). Per i lavoratori licenziati (solo quelli appartenenti al V ed al IV livello B) viene protratto da una settimana a 15 giorni lavorativi il periodo di preavviso cui hanno diritto. È prevista una procedura di conciliazione anche per i licenziamenti collettivi.

Fra le novità proposte da questo accordo è da segnalare che, in caso di sospensione ed interruzione del lavoro, sarà utilizzata una indennità pari a 16 ore di lavoro che verrà utilizzata come permessi retribuiti.

A Biella le parti rinnovano un vecchio contratto salariale e normativo per i dipendenti delle aziende artigiane della provincia di Vercelli del 1° gennaio 1976. A partire dal 1° gennaio 1987 sarà applicato con gradualità il Ccnl del settore tessile-abbigliamento-calzaturiero del 6 giugno 1984 e successivi rinnovi ai lavoratori dipendenti del settore artigiano attività varie che «alla data del 31 dicembre 1986 non risultino soggetti a normative generali e salariali riconducibili a Ccnl artigiani o industriali specifici di categoria».

L'accordo estende fino al 31 dicembre 1986 la validità del precedente e definisce gli ambiti (parte retributiva) ai quali va applicata la gradualità. Si prevede la parificazione al contratto assunto a riferimento del valore dell'indennità di contingenza e definisce gli aumenti dei minimi retributivi, pari a quelli del Tac dal 1° gennaio 1989, (tavola 3). Per il periodo 1° gennaio 1984 — 31 dicembre 1986, viene definita l'erogazione di una somma *una tantum* di lire 600.000 per operai ed impiegati e di lire 300.000 per gli apprendisti.

A Pistoia, nel giugno dell'86, viene rinnovato il contratto territoriale, la cui validità viene estesa a tutti i dipendenti del settore artigiano per i quali non sia in vigore un Ccnl. In questo accordo, sotto il titolo «istituti di carattere sindacale», la locale associazione artigiani aderente alla Cgia non accetta la clausola delle assemblee retribuite interne mentre sottoscrive con le altre associazioni le assemblee di zona ed i permessi ai dirigenti sindacali membri dei direttivi. La parte più significativa di questo accordo è sen-

Tavola 3. Minimi salariali ed aumenti dell'accordo per la provincia di Vercelli

<i>Aumenti salariali</i>						
Livelli	1.1.87	1.7.87	1.1.88	1.7.88	1.1.89	a regime
5	37.361	41.000	39.000	34.000	24.000	175.361
4	36.361	40.000	37.000	32.000	21.000	166.361
3	35.361	39.000	37.000	32.000	20.000	163.361
2	34.311	38.000	36.000	32.000	20.000	160.311
1	31.529	35.000	33.000	27.000	15.000	141.529

<i>Minimi salariali</i>					
Livelli	1.1.87	1.1.87	1.1.88	1.7.88	1.1.89
5	347.000	388.000	427.000	460.000	485.000
4	278.000	318.000	356.000	389.000	408.000
3	250.000	289.000	326.000	358.000	378.000
2	223.000	261.000	297.000	329.000	349.000
1	201.000	236.000	269.000	296.000	311.000

Fonte: *Accordo di lavoro 25 febbraio 1987 per gli addetti alle imprese artigiane attività varie del Biellese e Valsesia*, ciclostilato, Archivio Cesos.

za dubbio la regolamentazione dell'istituto dell'apprendistato per parrucchieri, manicure, pedicure e visagisti (tavola 4).

L'accordo interconfederale per i settori non coperti registra l'impegno delle parti ad aprire in tempi brevi il tavolo negoziale per il Ccnl del settore alimentare. Concorda inoltre di organizzare: un incontro con le organizzazioni di categoria del settore grafico per individuare i percorsi che conducono alla copertura contrattuale; uno, da fare entro l'aprile dell'87 con le categorie, per dare copertura a mestieri e lavorazioni non coperte; e di realizzare comunque una copertura contrattuale per i mestieri che non si prestano ad essere accorpati.

4. Al 30 maggio risultano predisposte ed inviate alle associazioni artigiane di categoria le piattaforme per il rinnovo dei Ccnl del tessile-abbigliamento-calzaturiero e dei settori metalmeccanico, installazione di impianti, ora-fergentieri ed una piattaforma «interconfederale-intercategoriale» che le confederazioni Cgil Cisl Uil inviano alle controparti «in occasione degli imminenti rinnovi dei contratti nazionali».

La piattaforma del settore meccanico, approvata dall'Assemblea nazionale dei lavoratori artigiani nel marzo 1987, consta di quattro paragrafi. Nel primo — relazioni sindacali — è esplicitata la volontà di acquisire un livello di contrattazione integrativa regionale e/o territoriale per applicare e concretizzare la «prima parte» e per «istituire un livello di contrattazione anche salariale». A questo scopo «si potrà esaminare la durata del Ccnl» e definire «le sanzioni e le penali per il mancato realizzarsi della stessa».

Il secondo paragrafo prevede l'accantonamento, presso un apposito fondo territoriale, di un monte ore di retribuzione (16 per dipendente) da utilizzare in caso di sospensione del lavoro e crisi temporanee; l'articolato lascia aperta per l'azienda la scelta fra aderire al fondo o coprire in proprio i periodi di sospensione. Si tratta dell'istituzione di una sorta di Cassa integrazione guadagni.

Per quanto riguarda la riduzione dell'orario di lavoro (paragrafo 3), l'obiettivo è «il consolidamento delle 16 ore realizzate per contratto precedente, attraverso un loro effettivo godimento». Nell'ultimo paragrafo viene chiesta la modifica della classificazione (da sette categorie ed otto

Tavola 4. L'apprendistato per settori non coperti in provincia di Pistoia

Settori	Età assunzione	Durata anni				
		1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	
Parrucchieri per uomo	15 anni	3	55%	65%	75%	
	16 anni	3	55%	65%	75%	
	17 anni	2 ¹ / ₂	60%	70%	75%	
	18 anni e oltre	2	70%	75%	—	
Parrucchieri per donna	15 anni	4	55%	65%	70%	75%
	16 anni	4	55%	65%	70%	75%
	17 anni	3 ¹ / ₂	60%	65%	70%	75%
	18 anni e oltre	3	65%	70%	75%	—
Manicure	15-20 anni		6 mesi	75%		
Manicure e pedicure	15-20 anni		1	75%		
Visagista, depilatrice, massaggiatrice, este- tica	15-20 anni		2	65%	75%	

Fonte: nostra elaborazione sul contratto di lavoro per i dipendenti delle imprese artigiane della provincia di Pistoia, Archivio Cesos.

livelli, a cinque e sei con il ribaltamento della progressione numerica) ed aumenti salariali come nella tavola 5.

La piattaforma per il rinnovo del Ccnl dei lavoratori delle aziende del *tessile-abbigliamento* opera una serie di rinvii alla piattaforma interconfederale-intercategoriale di Cgil Cisl Uil, quasi a sottolineare l'orientamento assunto di ridefinire livelli e contenuti della contrattazione nell'artigianato.

I temi per i quali si opera il rinvio sono: *diritti sindacali, occupazione femminile, tutela di inabili ed handicappati, tossicodipendenti, sospensione del lavoro e crisi temporanee*.

Per il resto si presenta in modo alquanto tradizionale: c'è una *prima parte* nella quale si richiede l'acquisizione del protocollo Fulta (cfr. *Rapporto Cesos 1985-86*); si prevede la costituzione di un osservatorio congiunto, sia a livello nazionale che ai livelli regionali; l'estensione, a questi ultimi, di quanto già previsto dall'attuale contratto nel sistema di informazione.

Sotto il capitolo «orario» è previsto «l'effettivo godimento» delle 16 ore di riduzione ottenute nel precedente contratto, la regolamentazione di diversi regimi di orario ed ulteriori 16 ore da usare «anche parzialmente» in caso di sospensione del lavoro.

Per l'*inquadramento* è prevista la costituzione

Tavola 5. Classificazione ed aumenti salariali nella piattaforma metalmeccanica

Livelli	Aumenti	Parametro
1	65.000	100
2	85.000	131
3	100.000	154
4	114.000	175
5	131.000	202
6	160.000	246

Fonte: *Piattaforma Fim Fiom Uilm*, ciclostilato, Archivio Cesos.

di commissioni paritetiche — ai livelli nazionale, regionale o territoriale — che studino le modifiche da apportare al sistema in uso, a fronte di quelle intervenute nelle aziende.

Questa piattaforma prevede di riesaminare la normativa esistente riguardo ai *licenziamenti individuali* per renderla più efficace e di introdurre modalità di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali per quelli *collettivi* per «contrattare o attivare misure alternative ai licenziamenti (part-time, orari ridotti)».

Per quanto riguarda il *salario* si richiedono incrementi come indicato nella tavola 6.

L'elemento di maggiore novità nelle relazioni tra

Tavola 6. Nuova classificazione e relativi aumenti a regime della piattaforma tessile

Nuova Categ.	Vecchia Categ.	Aumenti previsti a regime	Parametri relativi	Nuove paghe base a regime	Nuovi parametri
1*	7				
	6	110.000	100	477.200	100
	5				
2	4	125.400	114	519.300	100
3	3	145.200	132	589.200	124
	2B	165.000	148	644.000	135
4	2	186.000	170	720.000	151
5	1	220.000	200	812.000	170

* Nella 1ª categoria può essere previsto un salario di primo impiego, per rapporti di lavoro a tempo indeterminato, inferiore del 5% per la durata di 2 anni.

Fonte: *Piattaforma Filta, Filtea, Uilta*, ciclostilato, Archivio Cesos.

le parti, può essere generato per il futuro dalla *Piattaforma interconfederale-intercategoriale*. Approvata ai primi di giugno 1987, dopo quella dei meccanici e prima di quella dei tessili, è spedita alle Associazioni artigiane con una premessa che motiva le richieste ed argomenta la intercategorialità: si tratta di una piattaforma che «si affianca a quella delle categorie, per contribuire a valorizzare questa fase contrattuale». Tre i capitoli che affronta: diritti sindacali, fondo per il sostegno al reddito, misure sociali per l'occupazione.

Il primo modifica ed integra quanto previsto dall'accordo '83 nell'intenzione di rendere più solida la presenza sindacale in fabbrica. Prevede: che i *delegati* eletti dai lavoratori artigiani siano riconosciuti dalle organizzazioni sindacali ed abbiano piena rappresentanza dei lavoratori; che, ai fini dell'esercizio dei diritti sindacali, nel computo dei dipendenti siano inclusi anche gli apprendisti e gli assunti con contratto di formazione e lavoro; che il monte ore di permesso sindacale sia costituito a partire da imprese con un dipendente e che il licenziamento del delegato sia subordinato a procedure di confronto fra le parti; che l'assemblea possa essere convocata dalle organizzazioni sindacali e dai delegati.

Il secondo capitolo prevede la costituzione di un Fondo per il sostegno al reddito di lavoratori interessati alla sospensione dal lavoro in caso di crisi temporanea dell'impresa. Questo sarà alimentato mediante l'accantonamento di 16 ore per anno per dipendente, aggiuntive a quanto già previsto dal Ccnl, in un apposito fondo di categoria presso l'En-

te bilaterale. Le aziende che non aderiscono all'Ente devono, comunque, garantire la corrispondente riduzione di orario o analoghi istituti contrattuali (questa norma è simile a quella contenuta nella piattaforma del settore meccanico).

Il terzo capitolo, intitolato *Misure sociali per l'occupazione*, prevede la costituzione di comitati paritetici a livello regionale e/o territoriale per sperimentare azioni positive per l'occupazione femminile ed incontri ricorrenti e misure di tutela per lavoratori inabili e tossicodipendenti.

5. Nell'agosto dell'86, a Modena, Cna, Fam e Lapam (queste due associate alla Cgia) e Cgil Cisl Uil hanno raggiunto un accordo per regolamentare i passaggi dai contratti collettivi di lavoro industriali a quelli artigiani, da valere per l'intera provincia.

Infatti, in forza della legge 8 agosto 1985, n. 443, molte piccole e medie aziende che precedentemente regolavano i rapporti di lavoro in base ai contratti dei settori industriali stipulati dalla Confapi si trovano ad avere i requisiti di aziende artigiane. È necessario quindi sanare la situazione venutasi a creare che rischia di dar luogo a qualche tensione fra le parti.

L'accordo in questione — l'unico che abbia affrontato il problema — stabilisce che nelle aziende che hanno le caratteristiche ricordate, dopo che l'iscrizione all'albo ne abbia confermata la caratteristica artigiana, sia applicato a tutti i di-

pendenti nuovi assunti il Ccnl del settore artigiano di riferimento dell'azienda, qualunque sia l'ambito territoriale di stipula. La normativa potrà essere estesa anche ai lavoratori già in forza purché sia applicata rispettando procedure, norme e condizioni stabilite dall'accordo medesimo, oltre a quelle previste dagli accordi categoriali che saranno stipulati dalle organizzazioni sindacali di categoria a livello aziendale.

Precondizione, comunque, è la realizzazione di un incontro che le aziende devono richiedere alle organizzazioni sindacali categoriali, e che deve essere fatto entro 30 giorni per concordare testo e condizioni del passaggio.

Viene stabilita la procedura di calcolo per determinare il nuovo trattamento salariale e la struttura della paga territoriale.

Per gli apprendisti l'accordo regola la durata del periodo e la retribuzione. Per la prima sancisce, di fatto, un allungamento; per la seconda rinvia all'inquadramento previsto dal Ccnl artigiano di riferimento e stabilisce che con la differenza si costituirà un superminimo individuale; gli eventuali, successivi aumenti salariali saranno corrisposti in base a quanto stabilito dal Ccnl senza assorbimento.

Per quanto riguarda la riduzione d'orario di lavoro l'accordo prevede che le ore ridotte, eccedenti quanto previsto dal Ccnl artigiano, siano trasformate in ore di permesso retribuite *ad personam* da assorbire qualora i successivi rinnovi del Ccnl artigiano del settore riducano ulteriormente l'orario.

Il diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, le modalità e condizioni di concessione dei permessi sindacali per attività dei delegati o membri dei direttivi, qualora previsti dai precedenti contratti industriali di riferimento, saranno richiamati ed inseriti negli accordi categoriali.

Le parti convengono di incontrarsi in caso di difficoltà delle aziende tali da richiedere «manovre sull'orario» per tentare di salvaguardare l'occupazione.

Con l'applicazione di questo accordo è sancito che valgono le decorrenze contrattuali dei singoli contratti artigiani.

6. Nell'anno in corso giungono a conclusione in Emilia Romagna le trattative — protrattesi per più di un anno — per la definizione dei due accordi regionali dei settori tessile-abbigliamento

e meccanico. Sono, al momento, gli unici accordi integrativi di livello regionale stipulati fra le parti. La denominazione assunta da quello tessile pare significativa della natura prevalente delle difficoltà incontrate dalle parti: si chiama *protocollo* perché da parte delle associazioni artigiane non si voleva affermare il principio dell'esistenza di un livello ulteriore di negoziazione (il regionale). Lo stato delle relazioni sindacali dopo la firma dell'accordo interconfederale del quale si argomenta in altra parte di questo saggio fa presumere in via di soluzione questo problema. In questa sede ci preme evidenziare che le intese contengono entrambe una parte di carattere generale che serve ad affermare la necessità di definire gli ambiti di competenza del livello nazionale della contrattazione e del regionale; definiscono poi alcune materie. Le più approfondite sono: il salario (con la definizione dei minimi salariali territoriali) e l'orario (per il quale l'obiettivo è l'effettivo godimento delle 16 ore di riduzione, ottenute dalle due categorie nel Ccnl precedente).

Inoltre, i meccanici stabiliscono un passaggio di categoria per operai provetti specializzati; i tessili, per parte loro, un salario di ingresso per i lavoratori disoccupati con più di 29 anni: per i nove mesi successivi all'assunzione la retribuzione sarà formata solo dalla paga base nazionale e dalla contingenza.

7. Disciplinare i contratti di formazione e lavoro è stato l'obiettivo più impegnativo per le parti nel corso di tutto l'86 e di parte dell'87. Si sono occupati della materia prevalentemente le strutture regionali e territoriali delle organizzazioni artigiane e di Cgil Cisl Uil; ma la definiscono, per quanto di propria competenza, anche gli integrativi regionali firmati in Emilia Romagna dalle organizzazioni di categoria dei settori tessile e meccanico e, a febbraio '87, l'accordo interconfederale già citato.

Questo, pur non abrogando e non sostituendosi immediatamente agli accordi già stipulati (le parti infatti dichiarano in una nota a verbale, che vengono fatte salve le condizioni di miglior favore e che si impegnano a rispettare la scadenza naturale degli accordi già raggiunti), mette finalmente ordine in una materia che, utilizzando formulari molto simili, veniva regolata in modi molto dissimili riguardo alla durata, alla quantità di

formazione teorica prevista per anno, alla conservazione del posto ed al trattamento economico in caso di malattia ed infortunio.

Qui si è scelto di descrivere solo quello interconfederale. Questo definisce che è il livello regionale la sede di definizione delle specificità e che potrà essere utilizzato questo tipo di contratti per qualifiche medio-alte. Il testo precisa che «normalmente» per la fascia d'età 15-20 anni si utilizzerà l'istituto dell'apprendistato ma non riserva all'altra fascia (20-29 anni) la formazione-lavoro.

È escluso per chi abbia già al suo attivo un anno di apprendistato nello stesso profilo. Il numero massimo di contratti che potranno essere attivati in azienda è uguale al numero dei lavoratori non apprendisti, più il titolare e i coadiuvanti.

A livello provinciale e/o territoriale saranno costituite commissioni bilaterali per il rilascio delle dichiarazioni di conformità dei progetti; questi saranno ritenuti validi se sottoscritti dalle organizzazioni sindacali; la Commissione regionale per l'impiego sarà informata con scheda riepilogativa dell'attività svolta.

Nessuna modifica viene apportata alla durata prevista dalla legge istitutiva; la formazione teorica non potrà essere inferiore alle 80 ore per anno e, se realizzata fuori dall'azienda, le parti concorderanno i percorsi formativi.

L'accordo contiene una serie di norme che hanno l'evidente finalità di rafforzare il ruolo di rappresentanza di ciascuna organizzazione nei confronti delle proprie istanze associative: solo le imprese associate ad una delle organizzazioni firmatarie potranno avvalersi della procedura definita; i giovani, insieme a copia del contratto applicato, della legge e dell'accordo sui contratti di formazione e lavoro, riceveranno la delega sindacale.

La normativa concordata in materia di malattia ed infortunio prevede, in caso di assenze prolungate, la conservazione del posto di lavoro (da un minimo di 120 ad un massimo di 180 giorni) ed un trattamento economico così articolato: il 60% della retribuzione dal quarto al ventesimo giorno, il 75% dal ventunesimo giorno in poi. Per i primi tre giorni di malattia si rinvia ai Ccnl di categoria, in quanto sono differenti le normative in vigore.

ficative trattate dalle parti nell'anno trascorso — non è esaustiva dell'universo dei contratti (tutti interconfederali) che sono stati esaminati.

Resta fuori il Ccnl del trasporto merci, spedizionieri e corrieri (rinnovato nel marzo '87) di cui sono firmatarie numerose associazioni imprenditoriali, tra le quali quelle artigiane. Non sono stati citati gli accordi del Friuli (aprile '86), di Ravenna (maggio '86), della Basilicata (giugno '86, firmato solo dalla Cna), di Bergamo (luglio '86), di Novara (settembre '86), di Padova (novembre '86). Tutti questi trattano di relazioni sindacali e di formazione e lavoro.

È comunque possibile trarre alcune riflessioni conclusive dalla trascrizione degli accordi e dalle difficoltà incontrate nel reperire le fonti di informazione.

Le relazioni fra le parti sembrano in via di stabilizzazione e l'elemento «forte» sembra essere l'interesse — comune fra le controparti — di trovare nel reciproco riconoscimento quella legittimazione che non viene loro ancora dalle dimensioni della rappresentanza. Del resto, la frammentarietà e la parzialità delle informazioni possedute dai vari soggetti negoziali cui ci siamo rivolti tradiscono la «giovane età» delle relazioni sindacali nel settore.

L'attività contrattuale in questo settore si va intensificando e risulta nettamente prevalente, a tutti i livelli, quella interconfederale rispetto a quella categoriale. Accanto a questo elemento sembra molto interessante il tentativo di procedere ad una definizione della struttura e dei livelli della contrattazione avviato dal sindacato al proprio interno (con la piattaforma interconfederale-intercategoriale) e dalle parti congiuntamente (con le dichiarazioni contenute negli accordi).

Sarà però opportuno, per il futuro, seguire l'evoluzione di questo processo in modo da poter verificare in una realtà così «nuova» ed articolata in variegate espressioni, la validità di questi giudizi.

Antonietta De Sanctis

8. La classificazione qui adottata — che ha teso ad evidenziare gli accordi e le materie più signi-

Contrattazione aziendale

1. Premessa 2. L'andamento della contrattazione aziendale 3. La propensione a negoziare le aree contrattuali 4. Il contenuto degli accordi 5. Conclusioni

1. Anche quest'anno — come nei due precedenti *Rapporti* — la voce viene redatta utilizzando i dati dell'Osservatorio Cesos sulla contrattazione aziendale.¹

Prima di entrare nel merito della descrizione riteniamo doveroso fare alcune precisazioni preliminari. In primo luogo è opportuno sottolineare che attraverso le rilevazioni vengono raccolti tutti gli accordi siglati nel periodo di riferimento. Le riflessioni contenute in questo saggio scaturiscono quindi da un'approfondita analisi del contenuto dei testi contrattuali scritti, mentre non viene presa in esame quella parte della contrattazione cosiddetta «informale».

Un secondo aspetto, che vale la pena evidenziare, è che l'andamento della contrattazione aziendale viene esaminato sulla base di un campione di aziende localizzato nelle zone più industrializzate del paese ed in aree geografiche che presentano caratteri di crescente industrializzazione.

Nel complesso il campione dell'Osservatorio — ponderato in base agli addetti ed alle caratteristiche del settore merceologico — è costituito da 1.269 aziende, collocate territorialmente in 15 province. Circa il 18% delle unità produttive considerate hanno più di 500 dipendenti ed il 42,2% è sotto i 100 addetti. Per quanto concerne la situazione economica ben il 65% delle aziende presentava, al momento della rilevazione, condizioni economiche buone o normali, il 25,7% risultava attraversare una fase di difficoltà tempo-

anea o di ristrutturazione mentre il restante 9% era in una situazione di grave crisi.

Il 92,2% delle aziende del campione, inoltre, presenta una composizione del capitale a maggioranza privata.

Allo scopo di offrire un panorama sufficientemente chiaro ed esauriente della produzione contrattuale realizzata a livello aziendale abbiamo strutturato la voce in due parti distinte.

Nella prima, l'analisi è finalizzata ad evidenziare quali variabili hanno maggiormente inciso nel determinare le diverse propensioni a contrattare rilevate. La base da noi utilizzata per questa prima riflessione di livello generale è rappresentata dall'universo delle aziende campionate.

Nella seconda parte, invece, l'obiettivo è quello di analizzare le caratteristiche della produzione contrattuale. Vengono perciò esaminati i principali contenuti degli accordi riguardanti le diverse tematiche che contraddistinguono le principali aree contrattuali. In questo caso la base di riferimento è costituita dal totale degli accordi stipulati nelle imprese delle 15 province considerate.

2. I dati emersi dalla rilevazione evidenziano che nel periodo considerato (1° luglio 1985 — 30 giugno 1986) su 1.269 unità produttive campionate 507 aziende hanno stipulato delle intese (cfr. tavola 1), con una propensione generale del 40% (aziende che hanno contrattato su totale aziende). Per quanto concerne il numero complessivo di accordi siglati segnaliamo che nel periodo considerato sono state stipulate 875 intese aziendali. I dati finora riportati ci sembra assumano un particolare significato perché vengono fatti registrare nell'anno che precede, per quasi tutte le categorie dell'industria, il rinnovo del Ccnl.

Passiamo quindi ad esaminare nel dettaglio, tramite alcune significative variabili strutturali, le diverse modalità in cui si articola la propensione a contrattare.

Se consideriamo la *variabile territoriale* possiamo riscontrare che le 15 province campionate presentano propensioni estremamente differenziate. In un primo gruppo Treviso e Torino si distaccano in maniera molto netta da tutte le altre aree provinciali campionate, collocandosi in una posizione molto al di sopra del 40%; il secondo gruppo è costituito da Verona, Milano, Modena, Napoli e Ferrara che manifestano una propensione

Tavola 1. Propensione generale a contrattare per provincia¹

Provincia	1984/85			1985/86		
	AcA (v.a.)	CP	Pr %	AcA (v.a.)	CP	Pr %
Brescia	41	131	31,3	41	137	29,9
Milano	111	262	42,4	119	269	44,2
Cremona	20	36	55,6	5	36	13,9
Verona	34	82	41,5	36	80	45,0
Treviso	39	106	36,8	71	103	68,9
Genova	19	46	41,3	17	46	37,0
Modena	18	85	21,2	38	88	43,2
Ferrara	11	24	45,8	10	24	41,7
Firenze	32	82	39,0	22	85	25,9
Ancona	4	41	9,8	2	40	5,0
Napoli	36	93	38,7	39	93	41,9
Bari	15	51	29,4	11	51	21,6
Catania	2	16	12,5	2	16	12,5
Torino	45	108	41,7	57	107	53,3
Roma	n.c.*	n.c.*	n.c.*	37	94	39,4
In generale	427	1.163	36,70	507	1.269	40,0

CP = Campione provincia.

AcA = Aziende con accordi.

Pr = Propensione.

¹ La propensione di ogni provincia è stata calcolata come rapporto tra le aziende che hanno contrattato e il totale delle aziende campionate nella provincia.

* Non campionata.

contrattuale più elevata di quella generale; Roma oscilla intorno al valore medio, mentre Genova è la sola provincia che vi si colloca leggermente al di sotto. Tutte le altre, invece, si distinguono nel presentare una tendenza a stipulare accordi spiccatamente inferiore alla media generale.

Comparando i dati di quest'anno con quelli della precedente rilevazione (1984-85), si può evidenziare, nel complesso, la presenza di una situazione molto articolata e, in alcuni casi, caratterizzata da una sensibile crescita nella tendenza negoziale.

In posizione «emergente» (cfr. tavola 1) troviamo le province di Treviso, Modena e Torino che, a distanza di un anno, fanno registrare gli incrementi più elevati (per Modena e Treviso la propensione a contrattare è quasi doppia rispetto a quella della precedente rilevazione).

La seconda fascia di province in percepibile espansione è composta da Milano, Verona e Napoli che denotano dei leggeri aumenti percentuali. Ci sono poi due province (Brescia e Ferrara) che, seppur in maniera contenuta, tendono a decrescere mentre molto più consistente è il calo manifestato da Genova, Bari e, in particolare, Firenze. Invece, la fortissima diminuzione riscontrata a Cremona (—41,7%) riteniamo possa essere fatta risalire ad una prassi negoziale locale, contraddistinta da una forte ciclicità.

Se prendiamo in esame i dati sulla propensione a contrattare riguardanti le *categorie sindacali* dell'industria (cfr. tavola 2), possiamo notare che in due casi (tessili e grafici) la tendenza a stipulare accordi è inferiore alla media generale. Va però precisato che per il grafico la differenza è piuttosto contenuta mentre il tessile presenta un valore che si discosta nettamente da quello medio.

Tavola 2. Propensione a contrattare per categoria sindacale¹

Categoria	1984/85			1985/86		
	AcA (v.a.)	C	Pr %	AcA (v.a.)	C	Pr %
Chimici	53	166	31,9	80	181	44,2
Meccanici	189	473	40,0	222	511	43,4
Tessili	91	272	33,5	85	282	30,1
Grafici	30	64	46,9	31	82	37,8
Alimentaristi	32	69	46,4	36	81	44,4
Edili	32	119	26,9	53	132	40,2
In generale	427	1.163	36,7	507	1.269	40,0

AcA = Aziende con accordi.

C = Campione.

Pr = Propensione.

¹ La propensione di ogni categoria è stata calcolata come rapporto tra le aziende che hanno contrattato e il totale delle aziende campionate nella stessa categoria.

Negli altri settori riscontriamo o un perfetto allineamento (come nel caso del comparto edile) o delle propensioni contrattuali che si collocano, seppur non in misura elevata, tutte al di sopra di quella generale.

Comparando i dati relativi ai due anni di rilevazione siamo in grado di valutare l'entità delle variazioni rilevate nell'attività contrattuale delle diverse categorie.

A distanza di un anno sono i grafici (in assoluto i più attivi nel 1984-85) quelli che fanno segnare il calo più consistente (—9,1%), seguiti dai tessili e dagli alimentaristi con decrementi che non superano, rispettivamente, il 3,4% ed il 2%.

Diverso è il discorso per quanto riguarda gli altri settori: il meccanico manifesta un lieve incremento (+3,4%) mentre chimico ed edile registrano — rispetto alla precedente rilevazione — uno spiccato aumento (intorno al 13%) nella propensione a stipulare accordi aziendali.

Un'altra variabile che ci fornisce utili indicazioni per comprendere la tendenza a negoziare, è quella relativa alla *dimensione* delle aziende (cfr. tavola 3). I dati in nostro possesso pongono in evidenza che le imprese con più di 500 addetti manifestano una propensione a concludere accordi molto superiore alla media (+26,2%). Significativo è anche il dato relativo alle aziende medie (+7,3%); per quanto riguarda le piccole riscontriamo invece dei valori nettamente al di sotto della tendenza generale (—18,1%).

Rispetto ai dati della rilevazione 1984-85 possiamo notare che le imprese con oltre 500 addetti fanno registrare un sensibile aumento (+14,3%); le medie denotano un incremento decisamente più contenuto (+3,2%), mentre le piccole fanno segnare un lieve decremento (—1,6%).

Il raffronto operato sui due anni sembra perciò confermare quanto già opportunamente segnalato nel precedente *Rapporto*: si contratta di più all'aumentare delle dimensioni d'impresa. Vale comunque la pena sottolineare la soddisfacente propensione espressa dalle aziende di piccole dimensioni (23,5% nel 1984-85 e 21,9% nel 1985-86); e non ci sembra poco, anche in ragione del fatto che in queste unità produttive la contrattazione assume assai di frequente un carattere «informale».

I dati relativi alla *situazione economica* confermano anche in questo caso, le valutazioni espresse nel *Rapporto* precedente: l'attività contrattuale più elevata la si riscontra nelle aziende in ristrutturazione (le sole che si collocano al di sopra della propensione media), seguite da quelle in condizione normale o buona e da quelle in crisi (cfr. tavola 4).

3. Spostiamo ora la nostra riflessione sulle tendenze negoziali palesate dalle principali aree contrattuali (vedi tavola 5).

Tavola 3. Propensione a contrattare per dimensioni aziendali¹

Classe d'ampiezza	1984/85			1985/86		
	AcA (v.a.)	C	Pr %	AcA (v.a.)	C	Pr %
< 100	117	497	23,5	117	535	21,9
100—499	198	449	44,1	241	509	47,3
> = 500	112	216	51,9	149	225	66,2
In generale	427	1.162	36,7	507	1.269	40,0

AcA = Aziende con accordi.

C = Campione.

Pr = Propensione.

¹ La propensione di ogni classe d'ampiezza è stata calcolata come rapporto tra le aziende che hanno contrattato e il totale delle aziende campionate in ciascuna classe d'ampiezza.Tavola 4. Propensione a contrattare per situazione economica aziendale¹

Situazione economica	1984/85			1985/86		
	AcA (v.a.)	C	Pr %	AcA (v.a.)	C	Pr %
Normale	284	778	36,5	321	829	38,7
Ristrutturazione	109	249	43,8	152	326	46,6
Crisi	33	117	28,2	34	114	29,8
In generale	426	1.144	37,2	507	1.269	40,0

AcA = Aziende con accordi.

C = Campione.

Pr = Propensione.

¹ La propensione a contrattare per situazione economica è stata calcolata come rapporto tra le aziende che hanno contrattato e il totale delle aziende campionate.

Tavola 5. Propensione a negoziare le aree contrattuali contenute negli accordi (%)*

	1984/85	1985/86
Diritti	64,9	61,3
Servizi	27,4	26,6
Orario	73,1	64,7
Inquadramento	36,3	31,6
Organizzazione del lavoro	23,4	32,3
Salario	66,0	67,7
Mercato del lavoro	56,9	57,2
Formazione professionale	22,2	17,2
Ambiente	30,7	31,8

* Ciascuna propensione è stata calcolata come rapporto tra le aziende che hanno contrattato le singole aree ed il totale delle aziende che hanno stipulato accordi.

In primo luogo è opportuno evidenziare che, in generale, tra i vari istituti esistono delle differenze molto accentuate: le aziende, infatti, manifestano un'elevata propensione a negoziare nell'ordine il salario, l'orario, i diritti sindacali ed il mercato del lavoro. Seguono poi, nettamente distanziati, l'organizzazione del lavoro, l'ambiente e l'inquadramento che si caratterizzano per presentare dei valori tra loro molto simili.

Leggermente al di sotto di queste tre aree contrattuali si collocano i servizi mentre nella posizione di fanalino di coda rileviamo la presenza della formazione professionale, l'istituto meno contrattato a livello aziendale.

Rispetto alla precedente rilevazione l'organizzazione del lavoro è l'area contrattuale che evidenzia l'incremento più marcato (+ 8,9%); salario, mercato del lavoro ed ambiente aumentano di poco, mentre tutti gli altri istituti invece subiscono delle diminuzioni che in alcuni casi (orario, inquadramento, formazione professionale) risultano essere particolarmente consistenti.

I dati finora analizzati ci sembra pongano in evidenza l'esistenza di una precisa «tendenza negoziale»: salario, orario, diritti e mercato del lavoro sono le aree che ricoprono maggior rilevanza nell'attività contrattuale decentrata. Nel dettaglio possiamo infatti notare che le aree in questione vengono negoziate da quasi due aziende su tre. Gli altri istituti contrattuali — servizi, inquadramento, organizzazione del lavoro, formazione professionale ed ambiente — sono stati invece negoziati in misura molto più ridotta (in media un'azienda su tre o anche di meno).

Analizzando nello specifico le propensioni di ogni singola area contrattuale siamo in grado di ampliare la riflessione sull'attività negoziale decentrata.

I *diritti sindacali* sono stati contrattati in misura significativa dalle unità produttive in condizioni economiche buone e da quelle in ristrutturazione; in particolare dalle imprese di dimensioni aziendali grandi ma con risultati più che soddisfacenti anche dalle medie.

Le categorie sindacali più attive nel negoziare questo istituto sono stati i meccanici e gli alimentaristi mentre gli edili hanno manifestato il valore più basso.

Per quanto riguarda i *servizi* dobbiamo sottolineare che sono le aziende con una situazione normale quelle che si segnalano per la tendenza più elevata a trattare l'istituto; le unità produttive

in ristrutturazione e quelle in crisi, invece, risultano essere scarsamente interessate a negoziare i temi dell'area in questione.

Dai dati relativi alle dimensioni aziendali si riscontra che le imprese medie e quelle grandi manifestano propensioni molto simili, superiori alla media generale. L'istituto, invece, non riveste particolare interesse nella contrattazione svolta nelle piccole imprese.

Le categorie più attive risultano essere state gli alimentaristi, i meccanici ed i tessili; all'opposto, i grafici e gli edili evidenziano al riguardo una tendenza negoziale molto bassa.

Per quanto riguarda l'*orario* possiamo notare come siano state le aziende con una situazione economica normale, di dimensioni medie e grandi, quelle che hanno negoziato di più l'istituto, anche se riteniamo piuttosto significativa la tendenza che ha contraddistinto l'attività contrattuale delle piccole imprese.

Le categorie sindacali tendono a suddividersi in tre gruppi: i grafici e gli edili hanno contrattato in misura inferiore alla media; i meccanici ed i tessili si collocano, con valori simili, quasi in perfetta media mentre gli alimentaristi ed i chimici manifestano propensioni nettamente superiori a quella generale.

L'*inquadramento* è, in generale, una delle aree meno contrattate nelle aziende. I dati relativi alle dimensioni aziendali pongono in evidenza come siano le imprese medie le uniche a presentare una tendenza contrattuale superiore alla media; le imprese grandi e quelle piccole, invece, si collocano, con valori non dissimili, leggermente al di sotto della propensione generale.

Le categorie dimostrano tre diversi atteggiamenti negoziali: i tessili risultano essere i più attivi; i grafici, i chimici e i meccanici presentano tendenze vicine alla media; gli edili ed in particolare gli alimentaristi contrattano poco l'inquadramento. L'*organizzazione del lavoro* e l'*introduzione di nuove tecnologie* viene prevalentemente negoziata dalle imprese di grandi dimensioni, in misura appena superiore alla propensione generale dalle aziende medie, a differenza delle piccole dove l'istituto viene scarsamente contrattato.

Sono state le unità produttive con una situazione economica buona o normale e le aziende in fase di ristrutturazione quelle che hanno dimostrato l'interesse maggiore nel disciplinare, con accordi aziendali, quest'area contrattuale. Va inoltre sottolineato che anche le imprese in grave crisi

hanno manifestato, al riguardo, una tendenza quantomeno degna di nota.

Anche in questo caso le categorie hanno palesato diverse attitudini negoziali: la propensione espressa dai chimici assume, in assoluto, una netta rilevanza; alimentaristi, grafici (con valori quasi identici) e meccanici si attestano sopra la media; i tessili manifestano una tendenza bassa che diviene assai scarsa negli edili.

Il *salario* — in assoluto l'area che presenta la propensione più elevata — ha assunto notevole rilevanza nella contrattazione svolta nelle grandi aziende e si è mantenuto su livelli molto vicini alla tendenza generale nelle imprese medie. Estremamente significativo è anche il dato delle aziende piccole che, nonostante una rilevante pratica della negoziazione informale, trattano il salario in misura consistente.

Vale inoltre la pena sottolineare che l'area in esame è stata fortemente contrattata (come d'altronde è logico) dalle unità produttive con una situazione normale o buona. Comunque anche nell'attività contrattuale delle aziende in crisi il salario ha avuto una discreta rilevanza.

I meccanici sono stati gli unici a differenziarsi, in positivo, dalla media generale; tutte le altre categorie (eccetto gli edili per i quali il divario dalla media risulta essere molto marcato) esprimono propensioni più basse, anche se in misura contenuta, rispetto a quella generale.

Il *mercato del lavoro* risulta essere un'area prevalentemente utilizzata dalle aziende in crisi (che presentano una propensione elevatissima) e da quelle in ristrutturazione (anche in questo caso i valori superano di molto la media). All'opposto le unità produttive con una situazione normale o buona manifestano una tendenza negoziale inferiore a quella generale. Essendo in quest'area ricompresi sia gli aspetti concernenti il controllo e l'incremento occupazionale, sia quelli relativi ai decrementi occupazionali, alla Cassa integrazione guadagni, ecc., si evince che la contrattazione di quest'area assume, ancora una volta, una connotazione fortemente «difensiva».

I dati relativi alle dimensioni delle imprese evidenziano, per ciascuna classe d'ampiezza, una predisposizione a negoziare l'istituto piuttosto soddisfacente. Nello specifico le aziende medie sono state le sole a manifestare una propensione più elevata rispetto a quella generale; sia le grandi che le piccole hanno fatto registrare dei valori

che si collocano, in misura molto contenuta, al di sotto della tendenza media.

L'area tematica è stata negoziata in misura decisamente superiore alla media dai tessili e dagli edili; i meccanici e gli alimentaristi sono molto vicini al valore medio; i chimici ed in particolare i grafici si distaccano invece nettamente dalla tendenza che contraddistingue l'istituto considerato. Per quanto riguarda la *formazione professionale* — in assoluto l'area meno contrattata a livello aziendale — vale la pena sottolineare che le imprese grandi hanno dimostrato la maggiore propensione a concludere vertenze dove era prevista quest'area tematica. Le imprese ricomprese nella classe d'ampiezza media hanno manifestato un piccolissimo incremento rispetto alla tendenza generale mentre nelle piccole aziende la formazione professionale è stata contrattata in percentuali minime.

L'analisi dei dati sulla situazione economica dimostra che solo le unità produttive in fase di ristrutturazione presentano una buona propensione; la tendenza è di poco sotto la media nelle aziende con una situazione buona ed è assai scarsa in quelle in crisi.

Si riscontra una forte propensione a trattare questo tema nei grafici, nei chimici e, in misura minore, nei meccanici; tessili ed edili denotano invece un interesse molto limitato verso questo genere di iniziative.

L'*ambiente* — l'ultima delle aree prese in esame — è stato negoziato con risultati molto soddisfacenti soltanto nelle imprese con una situazione economica buona; nelle altre i valori sono molto più bassi rispetto alla propensione generale.

Diversa è la situazione riferita alle dimensioni aziendali: in questo caso esistono differenze meno accentuate che, nello specifico, si traducono in una maggiore predisposizione negoziale da parte delle aziende medie (le sole con percentuali superiori alla media).

Infine, l'ultima annotazione riguarda le categorie: in assoluto sono i chimici quelli che dimostrano maggiore attenzione verso questa tematica seguiti, ad intervalli molto ravvicinati l'uno dall'altro, da edili, alimentaristi e meccanici (perfettamente allineati sul valore medio).

4. Passiamo ora ad esaminare le caratteristiche che contraddistinguono il contenuto degli 875 ac-

cordi (erano 689 nel 1984-85) stipulati nel periodo considerato.

I *diritti* sono stati oggetto di contrattazione in 367 intese. Prendendo in esame gli aspetti che compongono quest'area contrattuale si nota che ben 349 accordi (pari al 95,1% dei casi) prevedono delle informazioni sull'andamento dell'azienda ed esami congiunti (in particolare le informazioni riguardano gli investimenti e piani di riconversione, le innovazioni tecnologiche ed organizzative, gli organici, la qualità della produzione, ecc.). I diritti delle strutture sono stati trattati nell'11% dei casi ed ancora più limitata è risultata la contrattazione del conflitto e degli organi paritetici (per entrambi la percentuale si aggira sul 4%).

L'area *servizi* è stata nel complesso negoziata in 147 accordi. La maggior parte di questi (il 65,3%) hanno disciplinato gli aspetti concernenti i servizi aziendali (trasporti, mensa, indumenti di lavoro e servizio medico); il 30,6% ha invece regolato l'accesso ai fondi aziendali: il 17,7% ha previsto norme relative agli altri servizi ed il 15% ha incluso anche le clausole applicative, integrative della legislazione sociale esistente (maternità, aspettative, portatori di handicap, ecc.).

Gli accordi stipulati in tema di *orario*, nel complesso, sono stati 439 e la voce in assoluto più contrattata — presente nel 63,3% delle intese — è risultata essere quella relativa alla struttura generale dell'orario (nella quale sono ricompresi aspetti legati alla gestione dei pacchetti di riduzione previsti dal Ccnl, la definizione dei periodi di ferie, dei ponti, ecc.).

Discreto è anche il numero di accordi che disciplinano il part-time (30,8%), la distribuzione dell'orario (28,7%), la flessibilità (26,2%) e lo straordinario (20,7%), mentre assai scarsa è la quantità di intese che trattano la riduzione d'orario aggiuntiva rispetto al Ccnl dei lavoratori giornalieri e dei turnisti (rispettivamente il 5,5% ed il 3,6%).

Per quanto concerne l'*inquadramento* segnaliamo la presenza di 180 accordi in materia, prevalentemente orientati a negoziare la definizione dei criteri di crescita professionale (64,4% dei casi) e, in misura minore, i passaggi di categoria (47,2%). Interesse molto più limitato è stato invece dato alla contrattazione dell'architettura dell'inquadramento (solo il 24,4% delle intese stipulate in materia hanno incluso questo aspetto). Un'area leggermente più negoziata è stata quel-

la relativa all'*introduzione di nuove tecnologie e organizzazione del lavoro* che è stata oggetto di trattative in 214 accordi. A livello decentrato la contrattazione ha nettamente privilegiato gli aspetti legati all'organizzazione del lavoro (affrontati nel 71,5% dei casi) mentre minore risonanza hanno avuto sia l'introduzione di nuove tecnologie (39,7%) che la mobilità interna (35,5%). Per quanto riguarda il *salario* (presente in 406 intese), si nota che la stragrande maggioranza degli accordi (il 73,2%) ha trattato le voci a carattere continuativo ed in cifra fissa (premi di produzione, superminimi collettivi, gratifiche e premi feriali, ecc.). Le altre voci retributive hanno ricoperto, sul totale delle intese considerate, un peso molto più limitato; e sono distribuite nel seguente ordine: il 26,8% ha incluso le voci a carattere incentivante e variabile (premi di presenza, di produttività, cottimi individuali e collettivi); il 25,9% le indennità sostitutive e/o integrative (di mensa, di trasporto o trasferta, ecc.); il 24,6%, le maggiorazioni o indennità (di linea, di posto o mansione, di turno, ecc.).

Molto consistente è anche la quantità di intese (392) stipulate in tema di *occupazione e mercato del lavoro*. I dati relativi al contenuto degli accordi siglati al riguardo confermano quanto già anticipato nel paragrafo precedente: di fatto la contrattazione di quest'area presenta delle caratteristiche differenziate, anche se, in generale, assume una connotazione «difensiva». Non a caso la metà degli accordi che prevedono questo istituto privilegiano gli aspetti legati alla cassa integrazione guadagni (definizione delle modalità di utilizzo, individuazione delle aree di lavoratori interessati, durata, ecc.) e il 21,4% contengono norme relative ai decrementi occupazionali (incentivi alle dimissioni, prepensionamenti, blocco del turn-over, ecc.).

Non mancano però gli elementi di politica «attiva»: infatti il 36% delle intese definisce le modalità e/o l'entità delle nuove assunzioni (con contratti di formazione-lavoro, a tempo indeterminato, a termine e part-time) ed il 25,8% le garanzie occupazionali.

La *formazione professionale*, come in precedenza sottolineato, risulta essere l'area meno contrattata a livello aziendale con soltanto 97 accordi. Il 96,9% dei casi definisce la realizzazione di specifiche iniziative formative (per addestramento nuovi assunti, per riqualificare i lavoratori in seguito all'introduzione di nuove tecnolo-

gie, per favorire processi di mobilità interna, per riqualificare lavoratori in Cig) mentre nei restanti casi vengono previste norme riguardanti il diritto allo studio.

Per il resto va segnalato che quasi la metà delle intese (il 48,5%) precisano le modalità di attuazione dei programmi formativi (ente gestore, fonte dei finanziamenti e loro ammontare complessivo, modalità di reclutamento, ecc.); il 36,1% delle intese contengono, invece, informazioni in merito al tipo di coinvolgimento del sindacato nelle diverse fasi dei processi formativi.

L'*ambiente*, infine, è stato trattato in 167 accordi la stragrande maggioranza dei quali (il 72,5%) definisce gli aspetti concernenti gli interventi di bonifica interna. Le altre voci ricomprese in questa area sono state negoziate nel seguente ordine: gli aspetti medico-sanitari sono stati oggetto di trattative nel 44,9% dei casi; il 37,7% delle intese contengono norme che disciplinano il rapporto con enti pubblici e privati e lo sviluppo di indagini conoscitive; l'attuazione delle normative legislative o contrattuali è stata inclusa nel 29,9% degli accordi sottoscritti soltanto in tre testi (1,8% del totale) sono state inserite le problematiche ecologiche (riguardanti gli interventi di bonifica, l'applicazione delle normative esistenti, le verifiche di interventi in corso, ecc.).

5. In sede conclusiva è importante puntualizzare gli elementi di maggiore rilevanza emersi dalla trascrizione effettuata nei paragrafi precedenti. Il primo aspetto riguarda la buona predisposizione a stipulare accordi scritti manifestata, in generale, dalle piccole imprese dove più estesa dovrebbe essere una contrattazione di tipo «informale».

Il secondo punto che ci preme sottolineare è l'esistenza, a livello aziendale, di una precisa tendenza negoziale che divide le aree considerate in due distinti gruppi: nel primo sono ricompresi il salario, l'orario, i diritti ed il mercato del lavoro che ricoprono un peso molto consistente nell'attività negoziale decentrata; nel secondo, invece, le altre aree considerate che sembrano sempre più assumere, nella contrattazione aziendale la connotazione di aree secondarie e meno protette.

Un terzo aspetto sul quale vale la pena riflettere è relativo all'utilizzo della negoziazione dell'area «occupazione e mercato del lavoro» a fini pre-

valentemente *difensivi*, come si può dedurre dall'analisi effettuate sul contenuto degli accordi e sulle propensioni delle singole aree.

L'ultima annotazione, infine — la più rilevante — riguarda il salario. Il fatto che quest'area sia in assoluto la più contrattata ci sembra contraddica quanto si afferma da tempo in alcuni ambienti imprenditoriali circa le non ancora mature condizioni per trasferire in aumenti salariali gli incrementi di produttività. Il dato che emerge dall'Osservatorio sembra invece indicare una certa autonomia che le singole imprese si riservano nel perseguire politiche salariali confacenti con le proprie esigenze.

Rinaldo Milani

¹ Il Cesos, a partire dal 1984, ha costituito un Osservatorio permanente sulla contrattazione aziendale svolta nel settore industriale.

Nel maggio 1987 si è conclusa la terza fase di rilevazione i cui risultati saranno pubblicati nella «Collana Cesos», edita presso Franco Angeli.

Tutti i testi degli accordi raccolti nelle precedenti indagini sono conservati negli archivi del Cesos, a disposizione di tutti coloro che ne facciano richiesta.

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori

Sommario

Sindacato e sistema politico, p. 207. Sindacato e politica economica e sociale, p. 214. L'azione sindacale per l'occupazione, p. 218. L'attività patronale del sindacato, p. 225. Sindacalizzazione e rappresentanza, p. 230. I sindacati confederale: la Cgil, p. 243. I sindacati confederali: la Cisl, p. 252. I sindacati confederali: la Uil, p. 260. I sindacati autonomi, p. 267. Le organizzazioni dei quadri e dei dirigenti, p. 272. Sindacato e relazioni internazionali, p. 280.

Sindacato e sistema politico

1. La deregulation del 25 febbraio e i problemi occupazionali 2. L'accordo di maggio tra crisi di governo e referendum 3. Politica dei piccoli passi e prime avvisaglie dei Cobas

1. Il 25 febbraio del 1986 il Parlamento votava, in via definitiva, la legge che estendeva *erga omnes* il nuovo meccanismo di indicizzazione salariale concordato tra il governo e i sindacati per il pubblico impiego. Tutti gli aspetti politico-sindacali del problema si erano già andati definitivamente decantando da cinque mesi, ma l'esito parlamentare conservava suo significato simbolico. Non solo si chiudeva una vicenda travagliata, che aveva profondamente mutato i rapporti tra le confederazioni sindacali e tra queste e il sistema politico, ma anche si ratificava la perdita, da parte del sindacato, di un potere istituzionale di determinazione della dinamica salariale attraverso il sistema di indicizzazione (com'è noto il punto unico, oltre al valore medio di copertura, determinava una dinamica salariale dal basso in alto della scala parametrica, che costringeva le imprese a svolgere una propria politica salariale, con erogazioni unilaterali, di adeguamento, rispetto al salario contrattuale, non di anticipazione come hanno preso a fare in questi ultimi anni), che era stato al centro dei rapporti politico-sindacali negli anni precedenti. Un potere, che per quanto lo si fosse potuto riconoscere come anomalo rispetto a un sistema economico e industriale di mercato, era stato un fattore di scambio, sull'arena politica e contrattuale, che aveva costituito la sostanza del ruolo del sindacato come soggetto politico. Ora, perduto quell'oggetto di scambio, l'interlocutore sindacale era quasi automaticamente divenuto più marginale

nel reticolo di rapporti tra sistema politico e sindacale.

Questa era la constatazione che il movimento sindacale si trovava di fronte con l'incedere del nuovo anno, e la cui comprensione non si manifestava, veniva anzi taciuta, perché implicava scelte di politica sindacale che rimanevano sospese o riduttivamente interpretate. Nel 1984 e il 1985 erano stati anni di scontro trasversale, tra sistema sindacale e politico, su questo tema del salario e della politica economica. Ora che le occasioni più traumatiche di divisione erano passate, si tendeva a sottacere le ragioni stesse di fondo di quello scontro, che non erano affatto risolte. L'ultimo a proporle con nettezza era stato Pierre Carniti, nella sua replica al congresso della Cisl nel luglio 1985: «Senza l'ancoraggio a regole e procedure certe, si apre solo la strada all'arbitrio e alla prevaricazione. La scelta della democrazia rappresentativa, non esclude, del resto, la valorizzazione di tutti i possibili ambiti di partecipazione. Ma, caro Lama, su queste cose occorre andare in chiaro. (...) L'unità alla quale noi lavoriamo non può assecondare il sonno dei grandi ritmi unanimistici, la rigidità passiva delle strutture militari, l'opinione irresponsabile e prefabbricata, ma il gusto dello scambio, del dialogo, dell'impegno, del giudizio, della diversità: vecchie qualità dei popoli che i lavoratori debbono salvare e diffondere contro gli apparati e contro le caste». Finito lo scontro interno, s'era perduto anche il «gusto dello scambio». La prospettiva di un sindacato, che è soggetto politico-sociale e, nel suo specifico ruolo contrattuale, codetermina anche le regole «macro» dello sviluppo economico-sociale con la controparte e con il governo, richiedeva indubbiamente una nuova maturazione dialettica dell'unità fra le tre confederazioni, a cui invece si andava sostituendo lentamente una unità politica basata sull'armistizio. Questo stato dei rapporti interconfederali finiva necessariamente per indebolire ulteriormente il ruolo complessivo del sindacato, costretto sempre più a una presenza di «interlocutore debole».

Si può dire, anzi, che il 1986 è il primo anno di sperimentazione dell'avvenuta deregulation sindacale. E su di essa si innesta una fase ulteriore di deregulation monetaria e creditizia, le cui conseguenze sono per il sindacato ancora da valutare, ma che mostra tuttavia come il sindacato non collochi più la sua azione contrattuale nell'ambito di un quadro complessivo di politica econo-

mica. Ci si ritiene paghi dei risultati acquisiti, la caduta del saggio di inflazione e il buon andamento della produzione, e si persegue l'obiettivo dei rinnovi contrattuali (nel 1986 i rinnovi contrattuali di categoria investono quasi tutti i comparti dell'industria e dei servizi, oltre al pubblico impiego), all'insegna di una rinnovata normalità del sistema di relazioni industriali.

Normalità nella sfera contrattuale e marginalità in quella politica caratterizzano dunque l'azione sindacale nel periodo. Anche l'iniziativa del governo va in questa direzione. Quello che sembra definitivamente saltato è lo stretto confronto tra politica del governo e politica sindacale, anche su un tema centrale come quello dell'occupazione. Il punto di raffronto è naturalmente l'accordo del 1983 che, pur con tutti i suoi limiti, rimane sotto l'aspetto del metodo e dei contenuti, di approdo decisivo per una nuova strategia sindacale, ed è insieme completamente abbandonato. Molto del lavoro legislativo in materia di lavoro tra il 1984 e il 1987 trae il suo *in put* ancora proprio da quell'accordo: così si dica per l'introduzione dei contratti di formazione lavoro e la regolamentazione del lavoro part-time, fino alla legge n. 56 del febbraio 1987 che, oltre alle modifiche della gestione del mercato del lavoro, contiene una nuova disciplina dei contratti a termine.

In materia di occupazione, l'86 vede il varo di tre leggi: la legge n. 84, in ordine a «misure straordinarie per la promozione e lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno»; la legge n. 113, «piano straordinario per l'occupazione giovanile» e la legge n. 49 sull'avvio dei programmi speciali per la valorizzazione dei giacimenti culturali. Un insieme non trascurabile di provvedimenti, la cui portata ricorda quanto al significato, perché nella portata assai più ridotti, quella prassi di interventi straordinari a difesa degli «interessi altri», rimasti marginalizzati rispetto allo sviluppo capitalistico, che caratterizza molta parte della legislazione italiana in materia, fin dagli anni Cinquanta.

Fa del resto da contrappunto a questa serie di provvedimenti la legge finanziaria, per cui era slittato il termine del 31 dicembre 1985 e si era dovuto ricorrere all'esercizio provvisorio di bilancio, ed era infine stata approvata solo in data 26 febbraio 1986. Per raggiungere l'obiettivo di contenere il tetto del deficit di bilancio entro i 110 mila miliardi, essa interveniva soprattutto

nei settori della previdenza e della sanità, con aumenti dei ticket sanitari e forti limitazioni in tema di assegni familiari.

Proprio alla fine di febbraio si apriva l'ultimo dei congressi confederali, quello della maggiore confederazione, la Cgil. Luciano Lama, che lasciava la segreteria confederale ad Antonio Pizzinato, si congedava con una vecchia parola d'ordine, che ricordava la Cgil di Di Vittorio, quella del «patto per il lavoro». Fin dall'assise dell'Eur del 1977 Lama aveva insistito su questo tema, come elemento qualificante del carattere confederale stesso dell'organizzazione sindacale. Quando appunto fu ripresa nel 1977, alla fine del decennio ruggente dell'azione sindacale, essa stava a significare la maggiore attenzione che doveva essere portata all'ultimo termine dell'equazione salario-occupazione, con un significato politico chiaro, collocato nel quadro politico dell'unità nazionale. Ora la sua valenza era meno pregnante dal punto di vista politico; era piuttosto una petizione di principio che sottolineava dei terreni irrinunciabili dell'azione sindacale. Semmai il risvolto politico era più interno: si collocava nella polemica sotterranea che aveva attraversato in quegli anni il gruppo dirigente sindacale del partito comunista, tra chi voleva spingere il pedale rivendicativo e salariale, e chi, come Lama, riproponeva il tradizionale equilibrio riformista dell'azione sindacale rispetto alla politica economica disponibile alla mediazione politica, fuori tuttavia da qualsiasi determinata formalizzazione istituzionale quale la contrattazione triangolare.

Proprio su questo vecchio equilibrio si ricostituiva, del resto, l'unità interna della Cgil, in particolare tra comunisti e socialisti. A questo ritorno nell'alveo più tradizionale della Cgil, ma anche delle altre due confederazioni, Cisl e Uil, giova lo smorzarsi delle polemiche politiche intersindacali. Marini, segretario generale della Cisl, in occasione del 1° maggio notava: «La fase che viviamo adesso, penso che non richieda più delle forzature o esasperazioni tese a recuperare particolari specificità. Dobbiamo vivere la nostra diversità non come un ostacolo a lavorare e progettare insieme, bensì come una potenzialità. (...) È quello che abbiamo fatto in questi mesi, sia nei confronti del potere politico, sia del duro confronto con la Confindustria».

La mancanza di una strategia politica complessiva portava naturalmente alla separazione delle due aree contrattuali. Questa poi toglieva di

mezzo l'elemento più vistoso del contenzioso politico degli anni passati. Non solo per la posizione di principio contro i rapporti triangolari, che era stata propria della componente comunista del sindacato, e che considerava l'accordo del 1983 come un episodio incidentale, se non come un incidente di percorso. Vero era che la triangolazione, date le caratteristiche del sistema politico italiano, costituiva un elemento indubbio di legittimazione della centralità del governo, e in quelle condizioni, inoltre, della guida socialista del governo. Questo è forse uno degli elementi di spiegazione del perché sia stata possibile la triangolazione nel 1983, e non nel 1984. Ed è evidente che, dopo due anni di duro scontro proprio su questo tema, essa non potesse essere riproposta nel 1986.

Non solo l'opposizione comunista rimaneva evidente, ma non vi aveva interesse neppure il nuovo segretario della Cisl Franco Marini. Questi nel congresso della Dc del 1982, era stato uno degli oppositori dell'onorevole Ciriaco De Mita; ma ora, nello scontro che si profilava sempre più nettamente all'interno del governo e nel sistema politico, tra democristiani e socialisti, non aveva interesse a imbarcare la Cisl in una difficile linea sindacale di confronto serrato con il governo, che nel passato biennio era stato un indubbio elemento di rafforzamento della presidenza Craxi. Solo la Uil si sarebbe trovata a suo agio in questa prospettiva, coerente del resto con la sua visione «concertazionista» delle relazioni industriali. Ma, per un ovvio paradosso, proprio la sua vicinanza «socialista» rendeva, in quella situazione, meno credibile anche questo suo ultimo credo.

2. L'avvio alla normalizzazione contrattuale trovava il suo momento emblematico nell'accordo tra le confederazioni sindacali e la Confindustria nel maggio 1986, che poneva fine anche all'ultimo strascico polemico della grande *querelle* sul salario, quello sui decimali di punto, concluso con un decoroso compromesso. Il padronato privato compiva una mossa calcolata. Riaprire normali rapporti con le controparti stava a significare l'abbandono di quella pregiudiziale sull'emergenza economica, che negli anni precedenti era servita ad agganciare il governo e premere efficacemente sul sindacato. D'altra parte, insistere su una linea di rigida chiusura

avrebbe comportato, prima o poi, una contraria pressione dei sindacati sul governo per la riapertura di spazi negoziali. Giocare d'anticipo voleva dire, invece, stabilizzare la normalizzazione, approfittando anche di una parallela consonanza di inclinazioni come si è visto, di una larga parte del sindacato. Del resto, la congiuntura era buona; e quello che interessava maggiormente non era la copertura del governo nei rapporti sindacali, ma le possibilità di deregulation creditizia e valutaria che si rendevano allora possibili.

All'accordo interconfederale del maggio 1986 seguiva infatti un ciclo di rinnovi contrattuali di categoria, che si realizzavano in tempi brevi, con poche tensioni conflittuali e con poche innovazioni normative, e una tendenza moderata dell'organizzazione sindacale, volta tra l'altro a una stabilizzazione dei rapporti parametrici. Il clima di sostanziale «pace sociale» che ne conseguiva, finiva per isolare le valenze proprie del conflitto politico; il quale, stemperatosi la fase acuta dello scontro con il partito comunista degli anni precedenti, tornava ora a riattraversare con crescente virulenza la maggioranza di governo, in particolare il rapporto tra la Dc e il Psi.

La crisi di governo maturava del resto alla fine di giugno, con un voto della Camera sulla finanza locale. Seguiva un mese di consultazioni in cui il Presidente della Repubblica conferiva l'incarico di formare il nuovo governo successivamente a due eminenti personalità della Dc, il senatore Amintore Fanfani e l'onorevole Giulio Andreotti. Si poneva così il problema dell'alternanza democristiana alla guida socialista del governo, che non era una semplice formula e neppure un naturale avvicendamento, ma qualcosa di molto più pregnante rispetto alla stabilità dell'equilibrio politico del paese.

Il ritorno dei socialisti nella maggioranza di governo datava dal 1979, e questo era avvenuto appunto nel nome della stabilità politica. Gli indici numerici che rappresenta la rispettiva forza tra i partiti non erano sostanzialmente cambiati rispetto al quinquennio precedente. Ma il ritorno socialista, per le modalità in cui era avvenuto, si presentava ora come sostitutivo, se non alternativo alla partecipazione comunista alla maggioranza. Poiché dalla fine degli anni Sessanta l'evoluzione del sistema politico italiano era stata intesa come allargamento della mag-

gioranza ai comunisti, la decisione dei socialisti rappresentava oggettivamente l'inversione di un trend storico-politico. C'era poi un secondo elemento rilevante. I socialisti tornavano al governo con la pretesa di non essere semplicemente la forza di sinistra della nuova maggioranza di governo, com'era stato vent'anni prima con la formula di centro-sinistra, ma di essere, a pari titolo della Dc, baricentro dell'equilibrio politico. Ciò si esplicitava via via anche negli indirizzi di governo: i socialisti rimanevano una forza di sinistra, ma assumevano di volta in volta, su temi generali — quali l'economia e la politica estera — posizioni che la comune grammatica definisce di centro o di destra, sotto la formula dell'interesse generale, nazionale, ecc., con maggiore disinvoltura della Dc, partito per sua natura più legato alla logica della complessa mediazione degli interessi particolari e delle opposte opinioni. Lo scontro si trasferiva dunque, inevitabilmente, all'interno della maggioranza, che diveniva una maggioranza parlamentare stabile composta da forze politiche che se ne contenevano il ruolo di partito guida.

La presidenza del Consiglio dell'onorevole Bettino Craxi aveva portato alle estreme conseguenze questa contesa, a netto vantaggio del partito socialista. L'onorevole Ciriaco De Mita, segretario della Dci, aveva opposto una strategia di medio periodo, volta ad arginare le pretese socialiste e a ridare alla Dc il ruolo che tradizionalmente era stato il suo dalla fondazione della Repubblica. La crisi del giugno '86 era l'occasione per conseguire l'obiettivo centrale di questa sua strategia del contenimento. Il problema non era semplicemente quello di rimettere un democristiano a Palazzo Chigi, ma più complesso. Il ritorno della Dc alla guida del governo doveva avvenire all'insegna della continuità, essere una specie di sigillo della stabilità, in virtù della quale i socialisti si piegavano alla tradizionale logica di comprimari, rinunciando alla pretesa di contrapporsi alla Dc in termini di leadership di governo e nazionale.

Fu forse per salvaguardare questo obiettivo, logicamente importante, che l'onorevole De Mita accettò l'ipotesi di un prolungamento a termine della presidenza Craxi, di contro alla promessa di quella che fu definita «la staffetta»; metafora troppo sportiva per esprimere tutt'intero questo delicato punto dell'equilibrio politico italiano, ma che fa intuire come questo fosse il problema, che

così si abbozzava, stabilendo una procedura certa e che tuttavia lasciava incerta la definizione del vero e proprio assunto politico.

Da tutto ciò seguì una lunga *querelle*, che portò nel giugno del 1987 alle elezioni anticipate senza che il nodo della stabilità dei rapporti tra democristiani e socialisti fosse risolto. Quello che tuttavia qui importa definire è quale riflesso questa *empasse* del sistema politico avesse sul sistema sindacale. Abbiamo già visto il sindacato rinunciare a svolgere un ruolo di soggetto politico nei confronti del governo. Questa era stata la prospettiva, soprattutto patrocinata da Carniti fin dagli anni dell'unità nazionale, e che aveva avuto il suo diapason nel triennio 1983-85, e che ora veniva di fatto abbandonata.

Ma il sindacato non poteva neppure tornare alla vecchia tattica della «pressione scomponibile» sugli schieramenti politici, che aveva caratterizzato i suoi rapporti col sistema politico dal Centrosinistra all'unità nazionale. Per «pressione scomponibile» intendiamo questo: il sindacato preme unitariamente da sinistra, con l'appoggio comunista, sul governo e la sua maggioranza, in base a determinati obiettivi socio-economici, fino al punto della maturazione di una mediazione politica, in cui i ruoli si scompongono tra mediatori e intransigenti, e a cui subentra una soluzione che consente insieme di mantenere l'unità sindacale e la distinzione dei rispettivi ruoli politici. Questo schema, con accelerazioni sempre più robuste, si mantiene costante dai primi anni Sessanta, fino a contribuire alla linea dei cosiddetti «equilibri più avanzati», che preconizzerà la maggioranza di unità nazionale; e a cui si sottrarranno poi la Cisl e la Uil, con la nuova linea che si è detto, del sindacato soggetto politico.

Alla metà dell'86 il sindacato, non più sorretto da quella rappresentatività sociale e da quella funzione di supplenza politica che lo aveva caratterizzato nei decenni precedenti, si trovava di fronte a un sistema politico in cui le regole del gioco erano profondamente cambiate e non consentiva il ritorno alle vecchie formule; ma rendeva anche difficile idearne delle nuove, che non fossero quelle dello stallo e della sostanziale rinuncia a sperimentare linee politiche diverse da quelle della convivenza (neppure questa facile) con i rispettivi riferimenti di componente politica.

Come si è visto, negli anni Sessanta e seguenti, la tattica qui definita della «pressione scomponibile» trovava riscontro nel sistema politico, in un

continuum di reciproche influenze tra Pci, Psi e Dc. L'azione sindacale si sovrapponeva a questo continuum e veniva a giustificare, sul piano sociale, quello che la «*conventio ad excludendum*» non avrebbe consentito su quello politico. Ora questo continuum era stato sostituito da un reticolo triangolare di reciproche contrapposizioni tra Dc, Psi e Pci, rispetto a cui risultava pressoché impossibile collocare una strategia sindacale unitaria, che non fosse quella delle petizioni di principio che introducono l'inazione e i sostanziali silenzi.

Il congresso della Dc, che nel maggio 1986 aveva rieletto l'onorevole Ciriaco De Mita segretario politico, aveva confermato, del resto, questa ormai rigida chiusura di spazi trasversali alle forze politiche: e ciò con un dibattito dai toni prudenti, in cui le posizioni di potere tra le varie componenti erano rimaste integre, ma avevano temperato il più possibile le differenziazioni ideali e politiche, costrette dal giuoco politico a sacrificare la tradizionale dialettica interna a un principio di unità interna, in funzione difensiva e offensiva verso l'esterno.

Nel luglio del 1986 si era anche conclusa la raccolta delle firme che avviava la procedura referendaria su una serie di temi: caccia, nucleare, giustizia. Gli ultimi due, passato il vaglio della Corte costituzionale, avrebbero ancor più arroventato il difficile equilibrio politico. Questa volta i proponenti non erano forze esterne all'equilibrio politico, come i soli radicali, ma sui due temi, nucleare e giustizia, un variegato insieme di forze, raccordato a un asse comune, radical-socialista. Era una controreplica al tentativo di stabilizzazione perseguito dal segretario democristiano, certo non marginale. Ambedue i temi poi, per ragioni diverse, erano ampiamente popolari e concernevano più o meno direttamente due problemi nazionali fondamentali, le scelte di fondo del sistema economico-industriale, e insieme i diritti del cittadino e l'equilibrio tra i poteri dello Stato. L'attitudine sindacale verso le prassi referendarie era stato, se si esclude quello sui quattro punti di contingenza, sempre assai tiepido, e il sindacato aveva ogni volta cercato di non farsi coinvolgere. Ma ora che, almeno nelle intenzioni, il sindacato tendeva a estendere la sua immagine verso interessi diffusi dei cittadini (la Uil, nell'85 aveva fatto del «sindacato dei cittadini» il suo slogan congressuale) e che d'altra parte erano in giuoco classici temi «industrialisti»,

come il nucleare, le incertezze interne (il tema del nucleare aveva diviso, ad esempio, la Cgil al suo congresso del febbraio-marzo) o comunque la diversità delle posizioni tenevano il sindacato ai margini di un dibattito importante, di cui avrebbe dovuto essere un protagonista.

Le organizzazioni sindacali sembravano soprattutto preoccupate di conservare almeno i loro spazi fisiologici di autonomia. Ne conseguivano scontri, specie con il governo, di basso profilo.

Un esempio è dato dal tradizionale appuntamento sulla legge finanziaria. Un documento del 22 settembre delle tre segreterie confederali enunciava un decalogo di punti sindacali per il confronto (politiche per l'occupazione e il Mezzogiorno; politica fiscale; stato sociale) che voleva essere un «insieme di proposte, collegate a un contesto di politiche monetarie, finanziarie, industriali, che corrisponde, a giudizio delle confederazioni, all'esigenza di dare un contenuto concreto agli obiettivi di una svolta nella politica di occupazione, di risanamento strutturale della finanza pubblica nel quadro di una maggiore giustizia fiscale». L'accordo del 5 novembre tra governo e sindacati recepiva alcuni punti concreti, ma non certo, neppure in termini di impostazione, la svolta preconizzata. Del resto la stessa linea di governo in materia economico-finanziaria era di basso profilo, implicitamente ispirata a un sostanziale liberismo, non teorizzato ma praticato, con il conforto degli indici di un momento congiunturale favorevole, su cui l'azione sindacale non riusciva a incidere più di tanto.

C'era tuttavia un tema che restava su tutti i versanti rilevante, e a cui pure il documento sindacale aveva accennato: quello del risanamento strutturale della spesa pubblica, che la maggioranza di governo non era in grado di affrontare a fondo, per il pericolo di incrinare i suoi già labili equilibri interni, e rispetto al quale il sindacato si trovava nell'impossibilità (sia in termini propositivi, sia in termini politici, temendo le conseguenze che tale manovra poteva avere sulla spesa sociale e assistenziale e sul monte stipendi del pubblico impiego) di essere lui il proponente politico, sebbene vivesse per la sua parte questa contraddizione. Era infatti ormai chiaro che, avendo accettato di adeguare il rapporto tra la dinamica salariale e la produttività del sistema industriale, il vero *trade off* per una ripresa salariale si poneva ora proprio in rapporto alle conseguenze monetario-credizio derivanti dal debito pubblico.

3. Fuori dalla logica delle grandi scelte, il confronto con il governo diveniva necessariamente una pratica degli spiccioli. Nell'autunno, del resto, il sindacato era impegnato anche sul fronte contrattuale per la chiusura delle numerose vertenze di categoria nel settore privato e pubblico. Da parte del padronato privato l'impostazione era stata contraddistinta dalla direttiva della Confindustria di esercitare la sua regia sui tavoli della contrattazione categoriale, vincolando a ciò le varie federazioni imprenditoriali. Il compromesso fu quindi trovato sulla base di una certa globalità di indirizzi per la parte salariale e normativa. E ci furono aspetti innovativi su molti aspetti procedurali, specie in relazione all'esame congiunto dei processi tecnologici e produttivi.

Ma l'accentuazione partecipativa e l'assunzione di responsabilità da parte del sindacato si esprimeva soprattutto negli accordi del pubblico impiego, incominciando da quello intercompartimentale, dove i problemi di funzionalità ed efficienza dei servizi e delle prestazioni marcavano i contenuti negoziali. Proprio attraverso l'attività contrattuale il sindacato mostrava una forte volontà innovativa, quanto ai contenuti e agli indirizzi rivendicativi. Il bilancio complessivo del confronto col governo e della stagione contrattuale poteva dirsi contrassegnato da una serie di positivi risultati parziali, da cui si poteva comporre un quadro positivo. Le dirigenze sindacali vissero un breve momento di rinnovato ottimismo. La politica dei piccoli passi pareva produrre effetti e riavviare a normalità la macchina sindacale, dando per scontato il clima di bassa congiuntura. Ciò contribuiva a coprire il vuoto complessivo di strategia politica e il suo ruolo di marginalità rispetto al sistema politico.

Ma il vuoto si faceva sentire nelle pause dell'attività contrattuale e politica. Il primo semestre del 1987 fu interamente occupato dalle grandi e piccole manovre tra i partiti della coalizione di governo. A gennaio il Psdi tenne il suo congresso, in marzo i socialisti e in aprile il Pri. Attraverso il filo di queste tre assise congressuali si snodò la crisi politica. Il segretario del Psdi, onorevole Franco Nicolazzi, sorprese il pubblico cavalcando una linea, che concettualmente pareva più contundente di quella dello stesso Craxi, consegnata nella formula dell'«alternativa democratica», con cui escludeva una collaborazione centrista con la Dc senza i socialisti, in una prospettiva di contestazione globale del primato demo-

cristiano. Dal canto suo Craxi, in febbraio, sconfessava la «staffetta» e apriva virtualmente la crisi, con l'intento di ridiscutere tutto *ab ovo*, fuori da quei presupposti di continuità su cui aveva puntato De Mita. Aperta la crisi su questo scenario, la Dc non poteva intavolare alcuna trattativa senza cedere automaticamente sul punto pregiudiziale. Si trincerava quindi dietro una serie di veti incrociati, proposti come questioni di metodo e di principio, che non potevano non portare a una scadenza anticipata della legislatura, che si ebbe poi con il nuovo governo monocolore democristiano presieduto dall'onorevole Fanfani. Pigiavano del resto sullo stesso acceleratore i comunisti, desiderosi di incassare elettoralmente la rendita di posizione che gli sarebbe dovuta derivare da una così vistosa rottura della maggioranza pentapartitica.

In questo scontro per linee trasversali interne al sistema politico il sindacato non poté giocare nessun ruolo. Diviso sul giudizio da dare sull'interruzione della legislatura, confermava la marginalità della sua posizione in questa congiuntura politica. Nello scontro elettorale che ne seguì, le organizzazioni sindacali non furono chiamate sostanzialmente in causa. Il confronto tra le forze politiche, tra democristiani e socialisti in particolare, occupava quasi interamente la scena pubblica. Solo i comunisti innestarono, tra gli altri, nella battaglia elettorale, un tema propriamente sindacale, anzi il più delicato, quello della dinamica salariale. A ciò erano portati da quello che era stato un motivo di contrapposizione decisivo, nel corso della legislatura, con il governo Craxi, e che li aveva visti operare l'ostruzionismo in Parlamento contro il decreto di San Valentino e poi adire al referendum del giugno 1985. Ma proprio in quei mesi precedenti alle elezioni si coglievano i sintomi di una resa sensibilità in molte categorie sul problema del salario; e nel pubblico impiego, in modo particolare nella scuola, avevano fatto irruzione sulla scena i cosiddetti Cobas, organismi di base, guidati prevalentemente da iscritti al sindacato, soprattutto della Cgil e di vari sindacati autonomi.

Era questo un fenomeno che per le sue proporzioni presentava sintomi di gravità; soprattutto denunciava un malessere che non riguardava solo il rapporto tra base e sindacato, ma era più propriamente interno alle stesse organizzazioni sindacali. L'atteggiamento dei comunisti non diede risultati in termini elettorali, dal momento

che il Pci fu il partito più penalizzato dal voto. Tuttavia, in termini sindacali, si era verificata ancora una volta una rilevante discrasia tra la linea della Cgil e quella del Pci, su un problema le cui conseguenze rimanevano aperte e investivano tutta l'organizzazione sindacale.

Emergeva, in realtà, un rischio nuovo. Il sindacato, marginalizzato, stentava a tener ferme le funzioni e le regole di soggetto contrattuale. Sembrava incrinarsi, sotto la spinta di particolarismi corporativi, il principio della «confederalità», che fin dalle più lontane origini era e rimane la bussola principale del sindacalismo italiano. Queste linee di tendenza contraddittorie indicano che un troppo basso profilo di rapporti tra il sistema politico e sindacale non può essere a lungo mantenuto, senza che esso si riproponga con valenze anche istituzionali di ancor più rilevante rilievo.

Piero Craveri

Sindacato e politica economica e sociale

1. Le condizioni economiche e sociali del periodo 2. La politica economica e sociale 3. Il sindacato, tra rappresentanza e proposta 4. Il rapido mutare dei fatti e le possibilità di governarli

1. Una grande illusione aveva caratterizzato l'inizio dell'86, in Italia come altrove. Due fatti inattesi — il controshock petrolifero e la caduta delle quotazioni del dollaro — avevano lasciato credere che i paesi industriali fossero finalmente usciti dalla crisi che durava da oltre un decennio. Si era incorsi in un errore di prospettiva e in un errore di interpretazione.

a. La prospettiva di una riduzione «duratura» del prezzo del petrolio non era affatto fondata. Dopo la rapida discesa, il prezzo del greggio (espresso in dollari), è aumentato del 33,8%, nel luglio '87, rispetto alla quotazione dell'ottobre dell'85, confermando la tendenza naturale a tornare su quotazioni di equilibrio tra offerta e domanda. (Il corrispondente aumento in lire è stato del 28,1%).

b. L'interpretazione — che attribuiva al solo aumento del prezzo del petrolio la causa della lunga crisi, traendo dalla sua caduta presagi di una sicura ripresa — era evidentemente semplicistica. La crisi economica internazionale degli anni Settanta-Ottanta si presenta quanto mai complessa. Basti notare come (all'affacciarsi della prima crisi petrolifera, tra il '73 ed il '74) sia mancata, da parte degli organismi internazionali, la capacità di compensare gli squilibri di liquidità provocatisi tra le varie aree, trasformando in tal modo una pressione sui prezzi in una caduta della domanda mondiale.

Il sistema monetario internazionale, che aveva funzionato in modo valido dal 1946, ma che fu

scosso dalla dichiarazione di inconvertibilità del dollaro nel 1971, non trovò più modo di assolvere al proprio ruolo, funzionale allo sviluppo economico. Lo sforzo compiuto in Europa nel 1978, con la creazione dello Sme, si è dimostrato utile, ma inevitabilmente parziale. In tal modo, oltre alla persistente crisi monetaria, ci si è scontrati con un ristagno della domanda mondiale e con forti squilibri tra le grandi aree e tra le principali monete.

Eppure, per l'Italia, aveva qualche fondamento l'attesa di poter uscire dalla crisi. Il nostro paese era stato colpito più di altri dai rincari del petrolio — nel 1973-74, prima, e poi nel 1979-80 — a motivo della dipendenza dall'estero nel rifornimento energetico, molto maggiore che negli altri paesi industriali. (La sola situazione simile alla nostra, nella dipendenza energetica, è quella del Giappone, la cui economia presenta però non solo una fortissima vitalità, ma anche una grande capacità di reagire prontamente alle difficoltà esterne). Tra la fine dell'85 e l'inizio dell'86, dalla diminuzione del prezzo del petrolio si trasse la convinzione (poi dimostratasi illusoria) che l'economia italiana ne avrebbe potuto trarre vantaggio maggiore degli altri paesi, in termini di più ampie potenzialità di sviluppo.

D'altronde, l'opinione che l'Italia stesse uscendo dalla crisi era confortata dall'andamento declinante dei prezzi e, quel che più conta, dal ridursi del differenziale con i prezzi dei concorrenti (rispetto agli altri paesi della Cee, da sei punti di fine '85 tale differenziale si è ridotto a un punto a metà '87). Mancavano riscontri, invece sul versante della produzione industriale e dell'occupazione. In particolare, nell'industria la produzione ha segnato qualche ripresa nell'86 (+ 3,2% rispetto all'1,4% del 1985); ma nel primo semestre dell'87 si è notato un rallentamento (2,5%, rispetto al corrispondente semestre dell'86). L'incremento del prodotto industriale è avvenuto con un declino tendenziale dell'occupazione. I guadagni di produttività nell'industria riuscivano a contenere la dinamica del costo del lavoro per unità di prodotto, peraltro costantemente più sostenuta rispetto a quella dei competitori. Questi indicatori lasciano intendere che l'economia italiana non era ancora avviata in modo deciso sul sentiero della ripresa produttiva. In verità la crisi dell'economia italiana, esplosa nel 1973-74 dal rincaro del petrolio greggio (che in sei mesi aveva quadruplicato il suo prezzo di

listino), nasceva da varie cause, prossime e remote, congiunturali e strutturali, interne oltre che esterne. Era eccessivo pretendere che un solo fattore congiunturale (la riduzione del prezzo del petrolio) rimettesse ordine alla nostra economia. Nel 1986, la combinazione tra calo del prezzo del petrolio e abbassamento delle quotazioni del dollaro alleggeriva i nostri conti con l'estero e favoriva il rientro dall'inflazione, ma non riusciva a superare gli ostacoli strutturali: non riduceva durevolmente la dipendenza nei rifornimenti di energia, non allentava stabilmente il vincolo estero, né ricreava condizioni di convenienza a produrre. L'uscita dalla crisi rimaneva così all'orizzonte delle cose sperate, radicata ai commenti di politici e degli economisti più che agli indicatori reali della nostra economia.

Nei fatti, i vantaggi nell'allentare il vincolo estero si dimostravano meno promettenti dello sperato. Nel 1986 le ragioni di scambio risultano migliorate, per un declino dei prezzi medi all'importazione (—17,7%), maggiore del declino di quelli all'esportazione (—4,6%). Ma le importazioni andavano aumentando in quantità, e nelle esportazioni si accentuava il declino di competitività, anche per effetto del ridimensionamento delle quotazioni del dollaro.

Questo fenomeno richiede qualche commento. Tra il 1980 e l'85 vari fattori (tra i quali la forte ripresa economica degli Usa, unita alla politica di alti tassi di interesse praticata dalle autorità di quel paese), portarono ad un eccezionale rafforzamento del dollaro; nel marzo '85 esso raggiunse la quotazione media mensile massima di 2.084 lire. Per le esportazioni italiane verso gli Usa, il dollaro forte rappresentava un'opportunità del tutto insperata, interessante per una varietà di nostri prodotti: in tale fase le esportazioni italiane crebbero. Con la caduta del dollaro (le cui quotazioni tra il marzo '85 ed il maggio '87 diminuirono del 38%, raggiungendo le 1.281 lire), venne erosa drasticamente la competitività dei nostri prodotti nel mercato Usa.

Al tempo stesso il declino della capacità di spesa, sia dei paesi Opec (con proventi petroliferi in riduzione), sia dei paesi in via di sviluppo (più danneggiati dalla congiuntura economica internazionale), ha mantenuto depresso l'andamento della domanda mondiale, e quindi le possibilità delle nostre industrie di esportare i loro prodotti.

Nel 1986 e nei primi mesi dell'87, per l'econo-

mia mondiale non si trovano sbocchi positivi. Per l'economia italiana, pressata da un vincolo estero che ne attanaglia lo sviluppo, il basso profilo della domanda mondiale rappresenta un grave ostacolo. In questa fase, la nostra bilancia commerciale va cumulando forti disavanzi. Nell'86 le importazioni (in quantità) aumentano del 4,5%, contro l'1,8% delle esportazioni; nel secondo trimestre '87 la situazione si aggrava ancor più, con variazioni tendenziali positive per le importazioni, nella misura dell'8,7%, e negative per le esportazioni, nella misura del 5,1%. Il declino delle esportazioni appare dovuto (oltre che all'andamento depresso della domanda mondiale) al diminuire della competitività dei nostri prodotti. Il crescere delle importazioni dipende, in alcuni casi, dalla capacità di penetrazione nei nostri mercati da parte dei paesi di nuova industrializzazione e, in genere, dalla sostenuta domanda interna. Rispetto agli altri paesi d'Europa, infatti, nel 1986-87 l'Italia dimostra capacità espansive lievemente maggiori. Ma si può procedere in diffidenza dagli altri paesi per un periodo limitato; non certo come soluzione durevole, in presenza di una vulnerabilità commerciale con l'estero, in termini di prezzi e di quantità. Può soccorrerci (sì, ma solo in parte) l'andamento positivo del turismo.

Sul fronte della finanza pubblica, i vantaggi conseguiti dalla parziale fiscalizzazione del prezzo dei prodotti petroliferi si dimostrava una goccia nel mare dei disavanzi. La preoccupazione numero uno del governo e delle autorità monetarie è monopolizzata dal problema del debito pubblico e dalla necessità di ridurre i disavanzi. Di conseguenza, il massimo interesse viene catalizzato dalla legge finanziaria, anziché da un programma per lo sviluppo dell'occupazione e del reddito, e per il riassetto strutturale della nostra economia.

L'occupazione industriale continua a presentare segni negativi (—1,2% nel primo semestre dell'86; —2,0% nel secondo; —2,6% nel primo semestre dell'87, rispetto ai corrispondenti semestri dell'anno precedente). L'occupazione nei servizi, invece, conferma l'andamento espansivo, sia pur con una decelerazione (+2,1% nell'86 contro il 3,3% nell'anno precedente). Nel complesso, l'occupazione aumenta, sia pur con diversi impulsi, da un anno all'altro (debole è l'espansione nel 1986); in condizioni del genere, la disoccupazione — destinata ad accrescersi, in re-

lazione all'espansione dell'offerta di lavoro, in particolare femminile — tende a concentrarsi soprattutto nelle età giovanili, tra le donne, nel Mezzogiorno.

Per concludere, la congiuntura internazionale, caratterizzata dapprima dal controshock petrolifero e della riduzione delle quotazioni del dollaro che avevano suscitato una ingiustificata euforia, ha presentato un andamento depresso nella domanda mondiale. La congiuntura interna, intonata alla convinzione che la crisi fosse ormai superata, ha travolto le barriere poste all'incremento dei redditi. La conseguente espansione della domanda interna, con la forte spinta ai consumi, fu soddisfatta solo in parte dalla produzione nazionale. Di qui ulteriori tensioni per eccesso di importazioni ed un riaccendersi della spirale tra costi e prezzi.

2. Ci si può chiedere come la politica economica abbia affrontato questa congiuntura. La discussione sulla via da seguire, per trarre maggior vantaggio dalla nuova congiuntura internazionale, è stata caratterizzata da un evidente conflitto tra obiettivi: dare priorità al risanamento della finanza pubblica o al contenimento dei prezzi e alla competitività dei prodotti nazionali. Gli obiettivi da sempre definiti prioritari — l'occupazione e lo sviluppo del Mezzogiorno — sono rimasti marginali, richiamati con scarsa efficacia.

a. Una prima tesi, dunque, era quella favorevole a trasferire il minor costo del greggio in maggiori entrate pubbliche (in particolare, con le imposte sulla benzina e in generale sugli oli minerali), per accrescere il gettito fiscale e ridurre i disavanzi pubblici. Questa tesi trovava aperto sostegno da parte delle autorità monetarie.

b. Una seconda tesi, favorevole a trasferire integralmente i minori costi sui prezzi, per ridurre il differenziale di inflazione e mantenere competitivi i nostri prodotti, era tutta proiettata ad allentare il vincolo estero. In apparenza essa trascurava la gravità della situazione della finanza pubblica. Semmai essa si dimostrava più sensibile (così almeno si potrebbe pensare a prima impressione) agli interessi delle industrie esposte alla concorrenza internazionale. La tesi, in verità, era più articolata: la finanza pubblica si sarebbe avvantaggiata dalla riduzione dei prezzi più che

dalla «fiscalizzazione» dei minori costi del petrolio (con l'aumento delle relative imposte). Basti pensare all'incidenza degli interessi sul debito pubblico. Il declino dell'inflazione avrebbe consentito (anche a pari tassi di interessi reali) di ridurre quelli monetari; e ciò avrebbe rappresentato per la finanza pubblica un sollievo rilevante.

Tra le due soluzioni, era inevitabile un compromesso. Ma poi, fattosi di nuovo pressante il vincolo estero per l'accelerazione delle importazioni ed il rallentamento (e persino il declino) delle esportazioni, apparve necessario correre ai ripari. È altresì emersa in tutta la sua pesantezza la situazione del Mezzogiorno, dove all'offerta crescente di lavoro corrisponde un ristagno nella relativa domanda.

Nei fatti, la politica economica si è soprattutto impegnata a riportare in equilibrio i conti con l'estero ed a risanare la finanza pubblica. Come è stato autorevolmente ricordato, le funzioni di programmazione non possono essere disgiunte dalla gestione della finanza pubblica. D'altra parte, si può delineare una politica di bilancio protesa allo sviluppo del paese, solo a condizione che la finanza pubblica sia sana, non oppressa dal peso di un esorbitante debito pubblico. Purtroppo, il persistere di un grave squilibrio tra una spesa che tende sempre a crescere (e ad autoalimentarsi, per gli interessi sul debito pubblico), ed entrate tributarie che non riescono a tenere il passo, compromette le possibilità di una politica economica più espansiva, volta agli investimenti ed alla creazione di posti di lavoro, e di una politica sociale attenta ad un adeguato ed efficiente funzionamento dei servizi pubblici. In una situazione come quella del 1986-87, sarebbe stato possibile realizzare una politica economica più espansiva e una politica sociale più generosa? La domanda è retorica. L'espansione economica è frenata dai disavanzi pubblici; la «spesa sociale» per pensioni, sanità, scuola, università e ricerca — spesa in continua espansione — è la principale causa dei disavanzi. Ci si trova, ad evidenza, di fronte ad un conflitto tra obiettivi: la contrapposizione, in estrema sintesi, può essere così espressa. Si può espandere l'economia (con effetti positivi sullo sviluppo, sugli investimenti, sull'occupazione), solo riducendo i disavanzi; ma il contenimento dei disavanzi richiede in via principale il contenimento della spesa sociale, che (nelle componenti sopra ricorda-

re) è di gran lunga la più importante tra le componenti della spesa pubblica.

Ogni governo vorrebbe espandere l'economia ed accrescere la spesa sociale. Ma, in una situazione come quella italiana, qualsiasi coalizione fosse al governo si troverebbe di fronte alla necessità di «contenere» l'espansione della spesa sociale. (Si noti che dal dopoguerra ad oggi, essa è sempre aumentata, in termini reali e come quota del Pil; le manovre di finanza pubblica sono riuscite tutt'al più a contenerne l'aumento). Il riportare sotto controllo la spesa pubblica, ed in particolare la spesa sociale, è ritenuto necessario, per evitare i danni che l'incidenza eccessiva del debito pubblico provoca sulle strutture economiche, sullo sviluppo, sull'occupazione.

Non ci sarebbe problema, se le risorse fossero illimitate. La ricetta che vuole una politica economica espansiva, una spesa sociale crescente, ed al tempo stesso un debito pubblico di più ridotte proporzioni è impraticabile, per la contraddizione che non consente di conseguire un obiettivo ed il suo contrario.

3. Con queste sfide il sindacato si è dovuto cimentare. Non è agevole trovare un'impostazione nuova, nelle scelte sindacali del 1986-87, soprattutto in politica economica. Le proposizioni formulate riflettono un orientamento ormai tradizionale (chiedere al governo una politica più espansiva; rivendicare una maggiore equità fiscale; opporsi ai tagli della spesa sociale, insistere per nuovi investimenti nel Mezzogiorno, ecc.); e confermano la difficoltà di elaborare una linea autonoma ed originale.

Va invece riconosciuto che la prima e più importante azione di politica economica, seguita nei fatti dal sindacato, è quella della contrattazione. Nella prima parte del 1986, con l'euforia per l'(illusoria) uscita dalla crisi, si era diffusa tra i lavoratori la speranza che, dopo una lunga astinenza, si potessero conseguire aumenti retributivi reali. Al riguardo l'atteggiamento del governo è stato meno rigido che in passato; esso non richiede più «l'invarianza dei salari reali». È da ritenere che i vertici politici fossero consapevoli delle attese e delle tensioni presenti nella base dei lavoratori.

L'annosa questione della scala mobile trovava fine (o almeno tregua) il 18 dicembre 1985: a Palazzo Vidoni veniva siglato l'accordo intercom-

partimentale per il pubblico impiego, che appunto prevedeva un nuovo metodo di indicizzazione delle retribuzioni; accordo poi esteso per legge al settore privato. Con l'occasione, le organizzazioni sindacali confederali ed autonome, accettando un depotenziamento dell'indicizzazione, si impegnavano a mantenere il vincolo dell'invarianza delle retribuzioni reali, con aumenti per il triennio 1986-88 in linea con i tetti programmati di inflazione, definiti dalla legge finanziaria al 6% nell'86, al 5 e 4% nell'87 e nell'88. Tuttavia, nei mesi successivi la spinta della base si è fatta via via più sostenuta, tanto nei contratti privati quanto in quelli pubblici.

In occasione del tradizionale dibattito che precede ed accompagna l'approvazione della legge finanziaria, anche nel settembre dell'86 l'usuale intervento sindacale si è rivolto sui vari temi: l'ostilità ai tagli della spesa pubblica, soprattutto nel campo dell'intervento sociale; l'equità fiscale, con la specifica richiesta di ridurre le imposte dirette che gravano sui redditi da lavoro dipendente; le più generali istanze per una politica espansiva che miri ad accrescere l'occupazione e a favorire lo sviluppo del Mezzogiorno.

Nell'autunno dell'86, però, le confederazioni posero un preciso punto all'ordine del giorno: sbloccare la situazione di stallo dei contratti pubblici. Con l'accordo di Palazzo Chigi, il 4 novembre 1986 il governo accolse la richiesta delle confederazioni Cgil Cisl e Uil, mettendo a disposizione uno stanziamento aggiuntivo di 1.500 miliardi per la «riparametrizzazione», volta a consentire un adeguamento delle retribuzioni dei pubblici dipendenti dei livelli superiori, più colpite dagli appiattimenti dovuti alla contingenza egualitaria. Si addivenne così ad una modifica profonda delle *guidelines* per gli aumenti retributivi: non più invarianza reale delle retribuzioni, ma aumento reale con riapertura dei ventagli retributivi.

4. È questo un segno dell'efficacia dell'azione sindacale, in un ambito che le è proprio. Non altrettanto si può dire per ambiti più generali di politica economica, in particolare per l'obiettivo occupazione. Questa diversa efficacia dell'azione sindacale induce ad una riflessione sul ruolo esercitato dalle organizzazioni sindacali, negli anni 1986-87. Di fronte all'attesa dei lavoratori, di veder finalmente risolti tanti problemi accumulati negli anni della crisi, il risultato dei rinnovi contrattuali dell'86

è stato in genere modesto, in termini di retribuzioni nette (ancorché sia stato più consistente in termini di costo del lavoro, cumulandosi agli aumenti retributivi quelli degli oneri sociali ed il costo della riduzione di orario). Secondo la contabilità nazionale tra il 1980 ed il 1986 le retribuzioni lorde reali dell'industria sono aumentate del 5,8%: ossia, meno dell'1% l'anno, con un andamento decrescente: 1,6% annuo tra il 1980 e il 1983; 1,2% annuo tra il 1983 e il 1985; -3% nel 1986. Tali incrementi sono espressi in termini lordi: tali quindi da non tener conto del *fiscal drag*; essi risultano minori a quelli del prodotto e della produttività, e comunque positivi per il sessennio, rispetto alle indicazioni del governo, di «invarianza» del salario reale, ossia di incremento zero.

Il sindacato ha svolto per molto tempo il ruolo del pompiere, cercando di arginare le aspettative ingiustificate e di orientare le richieste in linea con la possibilità di accoglimento. Questo atteggiamento, altamente responsabile, pone al sindacato difficili problemi di consenso e di proposta.

La possibilità di esprimere proposte valide ed originali è resa ardua da condizioni che non lasciano molti margini alla fantasia ed all'intuizione. Con un lavoro più affinato di ricerca e di elaborazione culturale, il movimento sindacale potrebbe avanzare proposte più incisive, più stimolanti per il dibattito politico ed economico. Maggiore efficacia il movimento sindacale manifesta, come rappresentanza di larghi interessi, nel cogliere le attese diffuse tra i lavoratori e nella società, non solo sul fronte strettamente legato alla contrattazione, ma anche su fronti più vasti, come la difesa del cittadino in quanto utente dei servizi pubblici. Sono sintomatici l'impegno dedicato dalle confederazioni al fisco, alla sanità, alle pensioni e l'attenzione rivolta dalla Uil ai problemi dei cittadini in quanto tali. Di fronte ad una realtà in rapida trasformazione, il sindacato incontra difficoltà a trovare un equilibrio tra queste varie esigenze. Senza consenso, la rappresentanza non ha significato; senza proposte coerenti, la rappresentanza rischia di vanificarsi o di frantumarsi in una miriade di richieste, mera riproposizione di spinte particolari e corporative, le une in contrasto con le altre, e ciascuna in contrasto con gli interessi generali. Il problema sta nella loro selezione e ridefinizione, in un quadro ordinato e compatibile, convincente per gli stessi interessati.

Gino Faustini

L'azione sindacale per l'occupazione

1. Premessa 2. L'azione sul piano istituzionale 3. Lavoro e occupazione nelle piattaforme e nei contratti 4. I protocolli d'intesa con Iri, Efim e Gepi 5. L'occupazione giovanile 6. Il Mezzogiorno 7. L'occupazione femminile 8. Prospettive occupazionali nelle realtà emergenti

1. L'azione sindacale per l'occupazione nel 1986 da un lato si caratterizza per la ritrovata «unità d'azione», sia sul fronte contrattuale in senso proprio, che sul fronte dei rapporti con le istituzioni (governo e Parlamento), per incidere sulla legislazione e sulla gestione politica dei problemi del mondo del lavoro; dall'altro lato è costretta a fare i conti con il permanere di una grave situazione occupazionale, che, in presenza di un quadro di sviluppo economico definito tendenzialmente positivo, si configura drammaticamente come squilibrata a danno delle zone e delle fasce di popolazione più deboli del paese. Il tasso di disoccupazione infatti, se è dell'11,1% nel complesso (contro il 10,3 del 1985), presenta delle variazioni molto ampie, se disaggregato per età (per i giovani fra i 14 e i 29 anni, il tasso raggiunge il 26,4%), sesso (17,8% per le donne e 7,4% per gli uomini) e ripartizione geografica di residenza (16,5% nel Sud, 9,7% al Centro e 8% nel Nord).¹

Questi dati giustificano in pieno il fatto che l'azione sindacale per l'occupazione sia stata un'azione differenziata e mirata, tesa non tanto a difendere l'occupazione così com'è distribuita, quanto a promuoverla, nelle zone e in relazione ai soggetti più deboli.

Su questa strategia l'accordo fra le tre confederazioni è stato di fatto costante e generale. Ciò grazie anche alla ricostruzione di una prospettiva

unitaria nel rapporto fra le confederazioni, individuabile nelle prese di posizione sui problemi, nell'essere d'accordo sui nodi cruciali da sciogliere e sulle strategie da seguire per scioglierli.

Comune è la constatazione che, in un anno come il 1986, pur in presenza di margini economici non previsti, la questione dell'occupazione, e in particolare quella dell'occupazione giovanile e meridionale, non solo non sembra avviata a soluzione, ma rischia di aggravarsi ancora, diventando intollerabile più di quanto non sia. Obiettivo del sindacato diventa quindi gestire e contrattare la destinazione del risparmio che deriva da questi margini economici, finalizzandolo innanzitutto all'occupazione.

2. Il rapporto fra il sindacato e le istituzioni si è svolto sostanzialmente a due livelli: quello della gestione delle leggi esistenti e quello della produzione legislativa. Nel primo, interlocutore il governo, in quanto esecutivo, e principalmente il ministero del Lavoro, si è trattato in buona misura di gestire l'applicazione di norme che rappresentavano il risultato dell'azione sindacale per l'occupazione nell'anno precedente. Ma, contestualmente, il sindacato, avendo come interlocutore il Parlamento, e il governo, in quanto presentatore di disegni di legge, si è impegnato per modificare le norme esistenti e introdurre nuove norme in materia di occupazione, con la riforma, per esempio, dei meccanismi del mercato del lavoro. Cornice e corollario di questo duplice livello di iniziativa, l'intervento sindacale sulla finanziaria 1987.

La gestione dei rapporti con il governo (cioè con il ministero del Lavoro) è stata sostanzialmente unitaria: è con un documento unitario (segno tangibile del ritrovato dialogo fra le confederazioni) scaturito dagli incontri svolti all'inizio dell'anno, che Cgil, Cisl e Uil si presentano all'incontro dell'8 aprile.

In esso si richiede «una serie di misure coordinate volte a realizzare un vero e proprio piano straordinario per l'occupazione giovanile prioritariamente indirizzato al Mezzogiorno». A tale scopo vanno adottate misure convergenti finalizzate a:

a. coordinare, presso la Presidenza del Consiglio, la gestione delle nuove leggi finalizzate alla creazione di nuova occupazione, prevalentemente nel Mezzogiorno, e coordinare altresì l'attuazione di

tali leggi con l'attività delle Agenzie del lavoro in materia di formazione professionale, con l'azione promozionale delle società di *job creation*, e con l'attuazione dei progetti finalizzati previsti dall'accordo intercompartimentale nel pubblico impiego;

b. coordinare la realizzazione degli interventi previsti dai grandi progetti di opere pubbliche, di risanamento ambientale e di sviluppo dell'edilizia sovvenzionata, anche in questo caso con una autorità a livello centrale, presso la Presidenza del Consiglio, con la possibilità di adottare procedure straordinarie per la concessione dei lavori e la verifica della loro esecuzione, di stabilire nuovi rapporti contrattuali fra pubblica amministrazione e imprese, di individuare le quote di occupazione giovanile da garantire nelle assunzioni, e le relative forme contrattuali (part-time, formazione-lavoro, a termine);

c. attuare un progetto straordinario aggiuntivo per l'occupazione giovanile, indirizzato particolarmente al Mezzogiorno, gestito a livello centrale, dalla stessa autorità di cui sopra e focalizzato sullo svolgimento di progetti di lavoro di utilità collettiva.

Questo documento, di cui abbiamo riportato solo gli obiettivi esplicitamente riferiti all'occupazione, rimane il punto di riferimento di tutta la trattativa; un altro documento, definito unitariamente nel mese di luglio e inviato all'insieme delle forze politiche, per aprire con esse un confronto anche in vista del dibattito sulla finanziaria, ne riproduce la sostanza e gli obiettivi. Peraltro il confronto con il governo, nel corso dell'anno, si focalizza alternativamente anche su altri temi: quello della riforma del mercato del lavoro (o dei servizi all'impiego), e quello della riforma della Cassa integrazione guadagni, e della gestione delle eccedenze.

L'approvazione definitiva, nel febbraio 1987, della legge contenente «Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro», può essere considerato un risultato dell'azione sindacale in questa materia.

Più volte, nel corso della trattativa, si erano verificate divergenze fra governo e sindacato, soprattutto sugli aspetti cruciali della riforma del collocamento: una volta approvata la legge, il sindacato ritiene suo compito chiederne l'attuazione, attraverso l'avvio del processo di decretazione, e ritiene che essa rappresenti una potenzialità da sfruttare, anche in sede di contrattazione integrativa.²

Sulla finanziaria 1987, fin dal mese di giugno, il sindacato si impegna a presentare proposte e modifiche, e soprattutto a sostenere con forza la richiesta del piano straordinario per l'occupazione giovanile nel Mezzogiorno, per finanziare il quale, si afferma, lo Stato è in grado di stanziare qualche migliaio di miliardi, senza compromettere il quadro generale di compatibilità.

A settembre, ancora unitariamente, Cgil, Cisl e Uil, in un documento consegnato al Presidente del Consiglio, sottolineano la necessità che la legge finanziaria corrisponda ad indirizzi che pongano in primo piano, accanto al fondamentale problema del risanamento del bilancio dello Stato, i temi dello sviluppo e dell'occupazione.

Le misure da adottare riguardano:

a. il coordinamento e l'accelerazione nell'applicazione della nuova legge per il Mezzogiorno e più in generale nella realizzazione di una politica di sviluppo in quest'area,

b. una riforma delle norme e degli strumenti che regolano il mercato del lavoro, una riforma dell'indennità di disoccupazione e il riordino della cassa integrazione;

c. il piano straordinario aggiuntivo per l'occupazione giovanile (di cui il sindacato fa il suo obiettivo prioritario).

Il ministro del Lavoro si impegna a prevedere nella finanziaria uno stanziamento di 1.500 miliardi di lire (in tre anni) per dare una occupazione temporanea, in lavori di pubblica utilità, a circa 20 mila giovani al Sud. Oltre a questo piano, che dovrebbe avere inizio già nel 1987, il governo, si impegna ad attivare le agenzie del lavoro e a rivalutare l'indennità di disoccupazione. Su questi temi il comunicato congiunto del 5 novembre sembra segnare per il sindacato un buon momento, che viene comunque valutato come una tappa intermedia, non finale.

La prudenza è d'obbligo: i ddl relativi ai punti dell'accordo vengono approvati dal Consiglio dei ministri solo alla fine di gennaio. In particolare è in questa occasione che viene approvato il ddl di riforma della Cassa integrazione, e viene ribadito lo stanziamento di 1.500 miliardi per i giovani del Sud: entrambi questi punti passano quindi in eredità alla gestione sindacale del 1987.

3. Il 1986 è anno di rinnovi contrattuali, o meglio è anno di scadenza di quasi tutti i più im-

portanti contratti nazionali, e vede quindi molte vertenze aperte, e alcuni accordi conclusi.

L'anno si apre con la consapevolezza che occorre raccordare la strategia del sindacato sui problemi occupazionali nel momento contrattuale: su questo tema si svolgono seminari e incontri, a livello di singola confederazione e interconfederale, nazionale e territoriale.

A primavera sono pronte la maggior parte delle piattaforme; esse hanno in comune numerosi punti, fra cui:

a. la richiesta di riduzioni di orario, finalizzate ad un incremento dell'occupazione;

b. la proposta di modifica del sistema delle relazioni industriali, verso procedure di controllo preventivo delle innovazioni, con strutture definite osservatori, commissioni, enti bilaterali, ecc., aventi in comune, a diversi livelli, l'obiettivo di governare in modo migliore le dinamiche del mercato e dell'organizzazione del lavoro.

Già a febbraio, in un seminario unitario che doveva verificare lo stato della discussione e della preparazione delle piattaforme contrattuali, era stata sottolineata l'importanza dell'istituzione di comitati bilaterali, che, a livello di gruppi aziendali, o di aziende medio-grandi, devono essere la «sede stabile di confronto, acquisizione di informazioni, analisi e approfondimento in fase progettuale sulle strategie di impresa riguardanti le scelte di politica industriale, di innovazione, di politica attiva del lavoro, e di miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'impatto ambientale».³

Momento importante della vicenda contrattuale è l'accordo con la Confindustria dell'8 maggio, che, chiudendo la questione dei «decimali», contiene fra l'altro affermazioni importanti sul fatto che occorre consolidare i progressi registrati sul fronte anti-inflazionistico e migliorare i livelli occupazionali, sia attraverso i contratti di formazione e lavoro, sia mediante programmi di intervento nel campo delle infrastrutture, in particolare nel Mezzogiorno.

All'accordo con la Confindustria seguono quelli con la Confagricoltura (20 maggio), con la Confapi (22 maggio) e con la Confartigianato (27 giugno).

Nonostante questo l'insieme della vicenda contrattuale vede momenti di scontro con le controparti proprio sul terreno dell'occupazione, e più ancora sul nesso che il sindacato continua a sottolineare fra ipotesi di incremento dell'occupazione e riduzione dell'orario.

Vanno in questo senso tutte le più importanti piattaforme contrattuali: meccanici, chimici, tessili, alimentaristi, lavoratori dei trasporti, del commercio, del turismo.

Dopo l'accordo intercompartimentale del 18 dicembre 1985, partono le vertenze del pubblico impiego, dove il nesso fra orario e occupazione è impostato in maniera diversa, soprattutto per l'accentuazione di un terzo elemento, quello della funzionalità dei servizi e del rapporto con l'utenza.

Nelle piattaforme di comparto compare un'interessante linea strategica basata sulla costruzione di nuove piante organiche a partire dal personale esistente, dai compiti degli uffici, e dal bacino di utenza a cui si fa riferimento. Questo porta non tanto ad una riduzione dell'orario (già a valori che per altre categorie sono da raggiungere), ma alla possibilità di nuove assunzioni, legate sia ai bisogni dell'utenza già esistenti, sia a progetti speciali su tematiche che vengono individuate in maniera articolata.

Nell'accordo intercompartimentale infatti il tema dell'occupazione (inteso come intreccio fra incremento occupazionale, miglioramento dell'efficacia e gestione della flessibilità) è visto come materia di contrattazione decentrata, a livello di comparto, e oltre.

Fra gli accordi firmati nel 1986, il primo è quello dei grafici, che istituzionalizza il confronto sui problemi relativi allo sviluppo dell'occupazione del settore e alla formazione professionale, consentendo di affrontare in modo nuovo i problemi di politica industriale. Il sindacato valuta positivamente l'accordo, anche come varco per quelli delle altre categorie.

Ancora del 1986 sono il contratto dei lavoratori del credito e quello dei chimici. Alla vigilia di Natale è approvato anche l'accordo con la Confapi per i lavoratori meccanici, che prevede una riduzione d'orario e una commissione con la funzione di costruire una banca dati sull'innovazione: il controllo sull'innovazione tecnologica si concretizza in informazioni sulle conseguenze di essa sulla qualità e quantità dell'occupazione. Gli altri contratti vengono firmati nel 1987. A fine aprile la relazione di apertura del Comitato esecutivo della Cisl ne dà, sui temi che qui ci interessano, il seguente giudizio: i contratti dell'industria, per quanto riguarda la riduzione dell'orario (di cui si ribadisce il nesso con lo sviluppo di nuova occupazione) hanno avuto risultati

non consistenti dal punto di vista quantitativo, ma significativi perché, acquisiti nazionalmente, possono essere incrementati dalla contrattazione aziendale; in agricoltura il nuovo contratto affronta positivamente alcune questioni sul governo del mercato del lavoro (diritto di riassunzione dei lavoratori a tempo determinato, e nuove norme di controllo per la mobilità territoriale); nei servizi ci sono importanti anche se limitati accordi sulla riduzione di orario; nel pubblico impiego la individuazione di nuove forme di orario è legata ad obiettivi occupazionali e di sviluppo dell'efficacia dei servizi. In tutti i contratti è positivo l'inserimento di strutture di osservatorio, enti bilaterali, o simili, la cui funzione per una «politica attiva del lavoro» è già stata evidenziata.

Su questa stessa linea vanno anche numerosi accordi aziendali e territoriali.

4. Nel corso dell'anno, nel quadro dell'iniziativa sindacale, in una collocazione di crinale fra attività contrattuale e quella che abbiamo definito istituzionale, vengono firmati tre protocolli d'intesa, di cui ci pare importante riportare i passi relativi al tema qui trattato.

Il primo protocollo d'intesa (luglio 1986) è con l'Iri: le parti, fra l'altro, «concordano sulla necessità di attivare tutti gli strumenti più opportuni per una politica attiva dell'occupazione, ivi compresi eventuali strumenti alternativi alla Cig». Gli strumenti elencati sono: tempo parziale; criteri di rotazione nell'ambito della Cig straordinaria; nuovi regimi di organizzazione dell'orario di lavoro e del tempo di lavoro; contratti di solidarietà; mobilità interna e internazionale; strumenti adeguati di riallocazione delle esuberanze e sostegno dei redditi per i lavoratori non riutilizzati; quota favorita di nuova occupazione; forme di cooperazione e autogestione; accordi di produttività.

Alla fine di settembre segue l'accordo con l'Efim. Nei due mesi passati, mesi di trattative contrattuali, il protocollo Iri è rimasto in larga parte inattuato, in particolare non sono state attuate le strutture (comitati regionali) che dovevano concretamente curarne l'attuazione. Il sindacato quindi, proprio nel momento in cui definisce un protocollo d'intesa per le relazioni industriali con un altro gruppo pubblico, mette in guardia se stesso e il contraente sul fatto che questo tipo

di protocolli sono condizioni di base, ma non bastano: occorre che il protocollo si traduca nei contratti.

Per quanto riguarda i contenuti, il protocollo Efim riproduce quelli del protocollo Iri.

Nei confronti della Gepi l'iniziativa sindacale assume un carattere leggermente diverso: materia di discussione non è solo un accordo sulle relazioni industriali (che verrà firmato a gennaio 1987), ma il ruolo stesso della Gepi. Si tratta di trasformare l'attuale struttura, finanziaria di salvataggio per imprese, in società di reimpiego e di *job creation* per il Mezzogiorno (o forse per tutto il territorio nazionale).

Ma la riforma della Gepi resta ferma in Parlamento, mentre su questo il dibattito politico è aperto: in questo contesto il sindacato riafferma la sua posizione.

La Gepi cioè dovrà strutturarsi per attività di reimpiego e di *job creation* nelle aree del Mezzogiorno, operando a tutto campo, quindi non solo nell'industria, ma anche nei servizi, nel lavoro autonomo, nelle attività commerciali e nella cooperazione autogestita.

Il sindacato contesta quindi il taglio assistenziale della Gepi e ne richiede una riconversione di ruolo. Il protocollo di gennaio va in questa direzione, pur non essendo ancora riformata la struttura Gepi.

5. Su questa tematica «trasversale» rispetto sia all'iniziativa contrattuale che a quella istituzionale, il sindacato impegna a più riprese le sue energie.

Il terreno della gestione dei provvedimenti legislativi (legge De Vito, piano De Michelis, provvedimento sui «giacimenti culturali», per citare con il nome corrente i più importanti provvedimenti per creare nuova occupazione) è un terreno rispetto al quale il sindacato, per sua esplicita ammissione, «non dispone né della cultura né dell'organizzazione necessaria. Lo dimostra il fatto che esso esprime il massimo della tensione nella fase rivendicativa e la mantiene fino a quando non si arriva al varo delle politiche e degli specifici provvedimenti, mentre manifesta un deciso allentamento di tensione quando si passa alla fase, critica ma decisiva, dell'attuazione». Il sindacato è comunque consapevole di questa sua debolezza e cerca di attrezzarsi per intervenire puntualmente nel momento della gestione reale del-

le leggi, quando se ne definiscono le modalità applicative, perché quello è il momento in cui si gioca la partita fra la possibilità di snaturare i provvedimenti, o all'opposto, quella di applicarli integralmente e compiutamente.⁴

Una delle leggi, che nel primo anno dalla sua approvazione, ha costantemente corso il rischio, secondo il sindacato, di essere disattesa è la legge De Vito. Le organizzazioni sindacali l'hanno voluta e difesa, come strumento idoneo a suscitare nuove opportunità occupazionali, e quindi si sentono legittimate a pretendere una applicazione corretta e rigorosa, a livello centrale e regionale.

Un primo punto di arrivo viene raggiunto con il decreto attuativo, nel mese di luglio, ma, all'inizio del 1987, in un convegno organizzato da Cisl e Cenasca per una prima verifica dello stato di attuazione della legge, il bilancio non è del tutto positivo: il giudizio evidenzia la portata limitata del provvedimento, in quanto limitate sono le risorse e l'apparato strumentale di cui dispone.

Si ritiene comunque che esso sia ancora un test importante sulla capacità di innovare profondamente le forme di intervento pubblico e di promozione nelle aree meridionali.

Il bilancio di attuazione della legge 863/84 istitutiva dei contratti di formazione e lavoro merita, dal punto di vista del sindacato, un giudizio decisamente critico. Nessun dubbio sulla loro convenienza economica, dal punto di vista delle imprese, che risparmiano per ogni assunto cifra nell'ordine di grandezza delle 300-400 mila lire al mese (secondo stime non proprio coincidenti, ma simili, effettuate separatamente da Cisl e Uil). Nessun dubbio nemmeno sul fatto che questo tipo di contratti ha creato nuove opportunità occupazionali: i giovani avviati al lavoro in questa forma ammontano nel 1986 a 229.384, anche se la loro distribuzione è tale da accentuare la divaricazione fra Nord e Sud. I dubbi maggiori, però, da cui deriva la richiesta di rivedere la legge o comunque esercitare un maggior controllo sulla sua applicazione, anche da parte del sindacato, vertono sull'effettivo contenuto «formativo» dell'esperienza lavorativa, che solo giustifica le particolari agevolazioni concesse alle imprese.

Un caso particolare del contratto di formazione e lavoro era quello contemplato dalla legge 113/86 (il piano De Michelis), che prevedeva 40 mila assunzioni, di cui la metà al Sud, entro

il 1987. All'inizio del 1987 il bilancio è modesto: sono stati presentati progetti che prevedono solo poco più di 20 mila nuove assunzioni, metà di quelle previste, in questo caso con una più equa ripartizione fra circoscrizioni geografiche; la scadenza delle domande è spostata al 30 giugno 1987.

Data la gravità permanente del fenomeno, e l'ineadeguatezza delle iniziative avviate, il sindacato vede rafforzata la sua richiesta di un piano straordinario per l'occupazione giovanile nel Mezzogiorno, ottenendo, come già si è visto, l'inserimento nella finanziaria di uno stanziamento che però non viene approvato.

Il 17 giugno viene unitariamente firmato un accordo con Intersind per l'occupazione giovanile: in esso le parti si impegnano a dar vita congiuntamente ad una serie di esperienze, finalizzate ad agevolare l'ingresso dei giovani nella vita attiva, mediante alcuni progetti pilota, prevalentemente a carattere di orientamento.

6. È pressoché impossibile trovare documenti sindacali in cui non siano collegati i problemi occupazionali dei giovani e quelli delle regioni meridionali: questo non perché in altre regioni non ci siano giovani disoccupati, o perché nel Sud la disoccupazione non sia un fenomeno che trascende le distinzioni generazionali, ma perché disoccupazione giovanile (26,2%) e disoccupazione meridionale (16,5%) rappresentano due punte negative del fenomeno, che vanno affrontate congiuntamente, perché spesso coincidenti.

La scelta di fare della manifestazione del 1° maggio a Reggio Calabria un momento di rilancio di iniziativa unitaria «per la pace e per l'occupazione» va in questa direzione. Le dichiarazioni dei leader sindacali sono omogenee: giovani e Mezzogiorno sono per Marini i «temi-chiave», per Pizzinato Cgil, Cisl e Uil hanno fatto una scommessa unitaria con il Mezzogiorno e con le giovani generazioni, per Benvenuto è significativo il fatto di ritrovarsi unitariamente a Sud, avendo il lavoro come «tema di fondo obbligato».

Per il Mezzogiorno il 1986 è nell'insieme un anno chiave: dopo 5 anni di proroga legislativa, viene infatti approvata la legge n. 64, destinata a rendere più adeguati gli strumenti di intervento straordinario nel Mezzogiorno, sostituendo la Casmez, giudicata ormai da tutti una struttura obsoleta, se non peggio. Purtroppo la legge, alla

fine del 1986, risultava ancora bloccata sul cammino dell'attuazione grazie anche alla miriade di adempimenti previsti per renderla operativa. L'iniziativa del sindacato a dicembre si concretizza in una lettera rivolta al ministro per il Mezzogiorno, nella quale, manifestando preoccupazioni per il ritardo con cui si è avviato e si sta compiendo il processo attuativo, si denuncia soprattutto la mancata considerazione del ruolo del sindacato, che non può essere, in questa delicata fase, un consulente di cui si ascolta il parere, ma è un soggetto di confronto e di trattativa con le sedi istituzionali preposte a compiti di programmazione degli interventi e di costituzione degli organismi per la loro realizzazione.

Al Comitato esecutivo Cisl del 7-8 maggio 1987, peraltro, la situazione che viene esposta non è sostanzialmente mutata e occorre includere fra gli obiettivi quello di «sbloccare l'operatività dell'intervento straordinario».

7. Altro tema «trasversale», è stato nel corso dell'anno quello dell'occupazione, e della disoccupazione delle donne (il tasso relativo è del 17,8%), che ha una sua specificità, pur intrecciandosi spesso con quelli precedenti (se si è donne «e» meridionali, il tasso di disoccupazione sale al 27,2%).

Sinteticamente si può affermare che si diffonde nel sindacato, e per iniziativa anche del sindacato, fino a diventare patrimonio comune, almeno nei documenti, l'idea delle «azioni positive», da incentrare da un lato sul filone «carriera e professionalità», dall'altro sul filone «difesa e promozione dell'occupazione femminile».

Alla II Conferenza sull'occupazione femminile, promossa dal ministero del Lavoro e svoltasi a Roma nella primavera del 1986, i tre coordinamenti femminili Cgil, Cisl e Uil mettono in guardia contro i «troppi consensi» che l'idea pare raccogliere e ne sottolineano il carattere di sfida concreta e di non facile realizzazione. Il sindacato dà un giudizio complessivamente positivo sulla proposta di legge in materia presentata dal ministro del Lavoro, proposta che peraltro non verrà trasformata in legge.

In tutti i contratti di lavoro rinnovati il principio delle pari opportunità da realizzare con le azioni positive ha trovato collocazione in modi e forme diverse: l'eccezione è rappresentata dal contratto scuola.

Gli accordi più significativi che, con differenti gradi di concretezza, recepiscono il principio delle azioni positive sono i seguenti.

a. Pubblico impiego (parastato, Stato, enti locali), per il quale l'accordo intercompartimentale prevede l'istituzione di un osservatorio con il compito di esaminare e fare proposte operative concernenti la condizione della donna nella pubblica amministrazione; sono previsti inoltre, presso gli enti, Comitati per le pari opportunità, e infine, interventi specifici per accrescere la professionalità delle lavoratrici.

b. Industria e in particolare contratto dei chimici, dei tessili e dei meccanici, che prevedono, in varie forme, confronti periodici fra le parti sull'occupazione femminile, e per controllare e favorire l'attuazione della legge sulla parità, con l'attivazione di specifiche «azioni positive».

c. Credito, nel quale viene riconosciuta al padre l'aspettativa per accudire il figlio neonato, nel caso la donna sia impossibilitata ad usufruirne.

d. Agricoltura, nel quale si prevede una Commissione nazionale per le pari opportunità e l'attivazione di azioni positive.

Fra i tanti contratti particolari in cui l'occupazione femminile ha avuto il riconoscimento di problema cruciale, citiamo quello sottoscritto con la Carbonsulcis, importante perché l'assunzione di 200 lavoratrici è accompagnata all'impegno di utilizzarle in modo da valorizzarne la diversità, senza violare la legge sulla parità, ma nemmeno interpretando questo principio in maniera astratta e forzata, che non tenga conto delle disuguaglianze reali esistenti nei fatti.

8. L'aumento del tasso di disoccupazione, in un quadro economico complessivamente non negativo, ha preoccupato il sindacato, spingendolo a dedicare una sempre maggiore attenzione a quelle realtà economiche definite «emergenti» e ritenute dagli osservatori in grado di creare nuova occupazione in futuro, compensando (e possibilmente invertendo globalmente la linea di tendenza) la prevedibile diminuzione occupazionale, ancora in atto nei settori tradizionali, industria in particolare.

Si tratta da un lato di quel settore ancora in via di definizione, denominato «terziario avanzato», dall'altro del settore della cooperazione: due insiemi anomali, e parzialmente coincidenti, in quanto buona parte delle imprese coopera-

tive nate negli ultimi anni hanno trovato un terreno favorevole nel settore del terziario avanzato. Nei confronti del terziario avanzato l'iniziativa sindacale sconta le difficoltà dovute proprio alla definizione: parte di esso infatti è contrattualmente inquadrato nel commercio, parte nell'industria; le imprese cooperative operanti nel settore sono sia cooperative di servizi, che di produzione e lavoro (e anche culturali). Il risultato è che il sindacato del terziario avanzato non esiste e tocca alle confederazioni di farsi carico di esso, per svilupparne la potenzialità, anche sul piano occupazionale.

Su questa strada la Cgil appare più impegnata delle altre, con due convegni nel corso dell'anno (maggio e ottobre) e l'impegno ad un'iniziativa di medio-lungo periodo, avente come obiettivo la sperimentazione di un contratto quadro del terziario avanzato e di una federazione sindacale omonima. Dal mese di novembre esiste la Federazione del terziario avanzato, che raggruppa le associazioni di aziende di informatica, pubblicità, consulenza di vario tipo, e che ha deciso di costituirsi in rappresentanza sindacale, non aderendo né alla Confindustria né alla Confcommercio: questa presenza di un interlocutore potrebbe indurre ad accelerare il processo suddetto.

Il settore della cooperazione ha invece tradizionalmente goduto di una attenzione privilegiata da parte del sindacato, spesso però più per una contiguità ideologica fra centrali cooperative e confederazioni, che per una specifica attenzione alle sue potenzialità economiche.

Nel corso dell'anno sono numerose le occasioni che confermano una inversione di tendenza, peraltro precedente: la conferenza nazionale (la seconda) della Cisl e alcuni accordi fra centrali cooperative e confederazioni.

Nella conferenza Cisl si auspica fra l'altro che la cooperazione cessi di essere soprattutto la soluzione d'emergenza, in presenza del ridimensionamento della grande industria e della saturazione della pubblica amministrazione, e divenga invece lo strumento di una sfida sul terreno della democratizzazione del lavoro e dell'economia, di un'azione sociale diretta per la creazione di nuova occupazione. In tal senso la Cisl si muove per superare i rapporti tradizionali di schieramento, che vedevano automatiche relazioni fra confederazioni e centrali cooperative «omogenee», e intende attivarne di più ampie e costruttive con le centrali storiche.

Esempio di questa scelta è certamente il primo accordo a livello regionale, cioè il protocollo d'intesa fra Cgil, Cisl e Uil e le tre centrali cooperative, stipulato in Liguria e avente per oggetto «relazioni sindacali, creazione d'impresa e contratti di formazione e lavoro». In concreto, con questo protocollo, viene richiesto unitariamente, agli enti locali e alla Regione Liguria, un piano straordinario per l'occupazione giovanile, un consistente aumento di risorse per interventi in campo economico, il coordinamento delle politiche di *job creation* e sostegni legislativi per la promozione di nuove imprese cooperative.

Anna Picciolini e Olga Turrini

L'attività patronale del sindacato

1. Premessa 2. Inca Cgil 3. Inas Cisl 4. Ital Uil

¹ Dalla *Relazione generale sulla situazione economica del Paese*.

² Cfr. Dorian Giudici, *La legge e la contrattazione*, in «Nuova Rassegna Sindacale», n. 23, 15 giugno 1987.

³ Dalle schede orientative per la elaborazione delle piattaforme rivendicative presentate al Seminario Cgil, Cisl e Uil del 18 febbraio 1986.

⁴ Cfr. Dolores Deidda, *Due problemi: giovani e Sud. Una soluzione: lavoro*, in «Conquiste del lavoro», 13 maggio 1986.

Nota. Oltre ai testi integrali di documenti, leggi ed accordi citati nel testo, fonte principale di informazioni sono state le annate delle riviste «Conquiste del lavoro», «Nuova Rassegna Sindacale» e «Lavoro Italiano».

1. Se alcuni indici statistici mostrano — con una certa chiarezza — la crescita e lo sviluppo del paese e delle sue condizioni generali in questi quarant'anni di vita democratica, la funzionalità, le modalità e i tempi con i quali gli uffici preposti erogano i servizi ai cittadini denunciano uno stato di arretratezza e di inefficienza sempre meno tollerabili.

Appare sempre più nettamente — e su svariati fronti dell'erogazione dei servizi da parte dell'amministrazione pubblica — che questo è uno dei problemi cruciali con i quali, oggi, il cittadino (lavoratore e non) deve fare i conti.

In questa situazione è apparso ancor più evidente il ruolo determinante e fondamentale dei patronati, quale «servizio di pubblica utilità».

Questa, del resto, è la funzione fondativa che viene loro assegnata e confermata dal d.p.r. 22 dicembre 1986 n. 1017, relativo agli istituti di patronato e di assistenza sociale.

La promulgazione del decreto presidenziale, da tempo atteso, assicura sul piano istituzionale la certezza ed efficacia all'attività di tutela; ma riconosce, soprattutto, a conclusione di un lungo dibattito, che i patronati sono sempre più degli strumenti di supporto per tutte le attività di carattere sociale.

È questo, sul piano generale, il risultato di una trasformazione importante e significativa, frutto dell'azione condotta dai patronati, con particolare vigore negli ultimi tre anni.

Ora, però, è assolutamente necessario completare l'opera di rassetto e di stabilità dell'attività patronale, assicurando alla stessa le conseguenti risorse finanziarie. Da qui l'urgenza di un nuo-

vo decreto ministeriale che regoli la materia anche alla luce della nuova realtà socioeconomica. La domanda di tutela, infatti, è generale. Fornire ed erogare servizi all'altezza della richiesta, oggi, significa misurarsi con problemi complessi, rispetto ai quali non basta offrire soluzioni e organizzazioni tradizionali.

La qualità del servizio e la professionalità degli addetti sono, allora, le condizioni essenziali per corrispondere adeguatamente alla domanda di tutela e ai nuovi bisogni che si manifestano. Gli investimenti in tecnologie e in formazione diventano perciò fondamentali.

Questo è il terreno sul quale, in questi anni, hanno operato e operano, con maggior determinazione e con rilevante impegno economico e organizzativo, i patronati sindacali.

2. L'Inca (l'istituto della Cgil per la tutela dei diritti previdenziali e assistenziali) è articolato in:

- a. 20 uffici regionali;
- b. 95 uffici provinciali;
- c. 866 uffici zionali;

Sedi Inca sono, peraltro, operanti presso tutte le sedi territoriali della Cgil.

Il numero degli operatori a tempo pieno è di 1.465. La presenza dell'Inca all'estero si concretizza in 15 paesi europei ed extraeuropei, ciascuno provvisto di un ufficio di coordinamento nazionale, e con 105 operatori, di cui 104 a tempo pieno.

Attività formativa

L'obiettivo della professionalità e dell'efficienza delle strutture periferiche dell'Inca aveva trovato nel 1985 un momento di grande impegno organizzativo e finanziario attraverso il varo di un programma straordinario di formazione per il quale erano stati stanziati due miliardi.

Proseguendo in tale iniziativa, che si sviluppa sull'arco di due anni e interesserà l'intero organico degli operatori dell'Inca, nel 1986 gli operatori che hanno partecipato a tale programma sono stati oltre quattrocento.

Sviluppo sistema operativo

La crescita complessiva delle strutture, sia in termini di quantità che di qualità dell'assistenza svolta, poggia ormai in modo irreversibile sulle tecnologie informatiche, in conseguenza delle quali è in atto un processo permanente, formativo e di aggiornamento dei quadri impegnati.

Inca Cgil. Composizione dei principali organi

Presidente

Pastorino Elio

Presidente aggiunto

Marcellino Nella

Vicepresidenti

Fania Attilio

Leli Lelio

Moretti Sante

Comitato direttivo

Alessandrini Antonio, Bastoni Adelmo, Cioncolini Gabriele, Gasparri Franca, Giuliani Rino, Lorenzoni Roberta, Lubrano Salvatore, Margutti Gianmaria, Mazzola Italo, Milite Claudio, Monticelli Italo, Musso Sergio, Poesio Bruno, Predicatori Umberto, Ranieri Domenico, Rosadi Fortunato, Palci Todaro Maria Teresa, Trevisan Aureliano.

Nel processo di decentramento organizzativo e di autonomia funzionale delle strutture territoriali, merita attenzione, inoltre, il fatto che ad esso è collegato anche il processo di informatizzazione degli uffici Inca di zona: sempre più rilevanti sono, infatti, le risorse informatiche messe a disposizione di tali uffici. Si tratta di personal computer (Xt-At Ibm), mentre nelle strutture comprensoriali prevalente è l'impiego di minicomputer Ibm o digital.

Attività di studio e informazione

L'attività editoriale e di studio è un impegno costante dell'Inca, volto a stimolare il confronto e la riflessione sulle tematiche di tutela e di prevenzione.

In questo quadro si collocano, nel periodo considerato, le seguenti iniziative.

a. 7-8 febbraio 1986: convegno a Perugia «Per una nuova tabella delle malattie professionali», rivolto a esperti e studiosi di problemi di medicina del lavoro e legale, giuristi, magistrati, avvocati, sindacalisti e funzionari Inail.

b. Seminario italo-tedesco sui problemi delle politiche previdenziali, con la partecipazione di magistrati e giuristi dei due paesi, di sindacalisti della Cgil e della Dgb.

c. È inoltre proseguita la pubblicazione di:

— *Assistenza sociale*, rivista bimestrale che ha, fra l'altro, pubblicato tre inserti monografici, dedicati al convegno di Perugia, al Seminario italo-tedesco di Monaco di Baviera, all'attività dell'Inca sui dati statistici dell'Inps.

— *Notiziario Inca*: mensile di informazione, rivolto in particolare alle strutture sindacali Cgil, Cisl, Uil e a tutte le strutture di patronato in Italia e all'estero; ma indirizzato, anche, ad associazioni, ambasciate, enti previdenziali, biblioteche, ecc. Sono stati pubblicati numeri speciali su: previdenza, emigrazione e una agenda calendario.

— *La sicurezza sociale dalla A alla Z*: articolata in schede contenenti normative, commenti, interventi di tutela per ciascun argomento previdenziale, catalogato in ordine alfabetico.

3. L'Inas — Istituto nazionale di assistenza sociale — ha consolidato la sua presenza che risulta così articolata:

- a. sede centrale;
 - b. 20 strutture regionali;
 - c. 159 strutture comprensoriali, coincidenti con le analoghe strutture della Cisl;
 - d. 402 strutture zonali;
 - e. 12.295 recapiti comunali.
- L'organico al 31 dicembre 1986 era il seguente:
- a. 842 operatori in organico;
 - b. 82 operatori a pieno tempo, distaccati in base alla legge 300/70;
 - c. 80 collaboratori;
 - d. 32 operatori, comandati dall'organizzazione promotrice.

Complessivamente si tratta di n. 1.036 operatori, a cui si aggiungono i «volontari». È questa un'importante e significativa esperienza, frutto della collaborazione tra il patronato e le categorie della Cisl: Tali «delegati alla sicurezza sociale», attivi nei luoghi di lavoro privati e pubblici e «agenti sociali» operanti nel territorio, costituiscono un sicuro riferimento per tutti i lavoratori sui problemi della previdenza, assistenza, sanità. Per questo rilevante e corposo è stato l'impegno per fornir loro un'adeguata preparazione, riassumibile in queste cifre: 133 corsi rivolti a oltre 3.500 partecipanti, per un totale di 8.055 giornate di studio.

Nel 1986 l'Inas ha aperto anche nuove sedi all'estero, e segnatamente in Sud America. Ora

Inas Cisl. Composizione dei principali organi

Presidente

Pillitteri Melino

Vicepresidenti

Antonini Primo
Castrezzati Franco
Coscia Franco
Ulivi Giuseppe

Consiglio di amministrazione

Antonini Primo, Bettuzzi Elia, Brancato Cirino, Castrezzati Franco, Cavalli Giuseppe, Coscia Franco, Forlani Natale, Intiliso Pietro, Landella Angelo, Michelin Bruno, Montalbano Giuseppe, Muscolino Giacomo, Nebuloni Antonio, Pillitteri Melino, Ulivi Giuseppe.

è presente in 15 paesi e opera in 48 regioni europee e in 29 regioni extraeuropee. I suoi uffici sono 64, gli operatori a tempo pieno 86 e i corrispondenti territoriali 143.

Inas Cisl. Composizione dei principali organi

Nel periodo considerato vi è stato un ampio rinnovamento della struttura politico-direzionale dell'Istituto a seguito delle decisioni assunte dal congresso confederale della Cisl. Fondamento e interprete ne è il nuovo statuto dell'Inas, approvato dal Comitato esecutivo confederale — su delega del consiglio generale — il 5 febbraio 1987. Per una società che cambia e un patronato che studia di assecondarne il progresso è indispensabile, infatti, uno statuto che registri i toni e ritmi i tempi degli interventi di tutela e di promozione del diritto sociale. Il nuovo statuto provvede pertanto all'adeguamento organico e funzionale delle strutture e dei percorsi operativi, al coinvolgimento sostanziale degli operatori nel vivo delle fasi di analisi e di progetto, a garantire agilità e chiare responsabilità della gestione.

Formazione e politica dei quadri

L'attività formativa del 1986 è stata caratterizzata dallo sforzo di razionalizzare in maniera adeguata il lavoro, anche in relazione alle nuove domande di servizio e alle nuove forme di tutela.

Tavola 1. La formazione all'Inas Cisl

	Sede centrale	Sedi regionali	Riepilogo generale
Corsi per operatori	19	62	81
Totale presenze	447	1.997	2.444
Giornate di studio utilizzate	82	116	198
Totale giornate di studio	36.654	231.652	268.306

In particolare, massiccio è stato l'impegno nel campo delle tecnologie informatiche, anche come opportunità di ottimizzazione della gestione delle attività territoriali, all'estero e in materia di pubblico impiego.

La formazione in cifre è indicata nella tavola 1.

Sistema informativo

Al fine di gestire le risorse disponibili in termini sempre più adeguati e competitivi, utilizzando, peraltro, tutte le opportunità che la rapida evoluzione delle tecnologie offre e consente, l'impegno del settore è stato programmato, in un'ottica pluriennale, su tre obiettivi:

- a. consolidamento dell'esperienza di decentramento informativo su microelaboratori; al 31 dicembre 1986 le installazioni attive erano 150;
- b. integrazione in rete delle installazioni;
- c. sviluppo applicazioni e nuove sedi di installazione.

L'esperienza operativa e pratica, derivante dalla rilevante e importante diffusione realizzata nell'anno precedente, ha permesso di procedere a un aggiornamento dei programmi che oggi garantiscono nuove e più rapide funzioni.

Attività di studio e di informazione

L'attenzione e l'impegno verso la nuova domanda sociale, così come la ricerca per rispondere sempre più adeguatamente e tempestivamente ai bisogni dei lavoratori e dei cittadini, sono stati uno stimolo per studiare con maggior acutezza la realtà nella quale si opera. A tal fine è stata condotta, in collaborazione con il Censis, una ricerca sulla domanda di previdenza dei lavoratori pensionandi.

In tale ottica si collocano anche le riflessioni e le sperimentazioni di alcuni servizi innovativi, realizzati attraverso convenzioni stipulate con il si-

stema bancario. In particolare si ricordano le iniziative seguenti.

1. Il Convegno svoltosi presso il Cnel, a Roma, il 18 febbraio 1986 sul tema: «Risparmio e Previdenza: una formula di fiducia nel lavoro e nelle istituzioni». È stata questa l'occasione per lanciare la proposta di anticipazione della pensione, realizzata con una convenzione Inas-Istituto San Paolo di Torino, a cui, nei mesi successivi, si sono aggiunte altre numerose banche.

2. L'accordo realizzato con la Banca cattolica del Veneto per l'istituzione del servizio che permette ai lavoratori emigrati di farsi accreditare direttamente la pensione Inps in conti esteri accessi presso la banca in Italia.

Sono, ovviamente, continuate le attività di informazione e di stampa con la pubblicazione dell'agenzia quotidiana *Sicurezza sociale oggi notizie*, del quindicinale *Sicurezza sociale oggi e Corrispondenza Italia*, nonché dei monografici relativi alla collana *Il Patronato dei lavoratori*. Il Trimestrale *Tutela*, sostenuto e guidato da un comitato scientifico e dal Servizio studi e ricerche dell'Istituto, ha pubblicato tre numeri, i cui monografici sono stati dedicati a:

Attualità e prospettive di un sistema pensionistico da riordinare (numero 2);

Obiettivo salute: a proposito di ipotesi di privatizzazione della spesa sanitaria (numero 3);

La famiglia soggetto economico, politico, sociale (numero 4).

4. L'Ital (Istituto di Tutela ed Assistenza Lavoratori) ha concluso nel 1986 la propria ristrutturazione di decentramento organizzativo, che risulta, ora, la seguente:

- a. sede centrale;
- b. 20 coordinamenti regionali;
- c. 95 uffici provinciali;
- d. 207 uffici zonali;
- e. oltre 2.000 recapiti comunali.

Il numero degli operatori in Italia è:

- a. 509 operatori dipendenti dell'Ital e della Uil a pieno tempo;
- b. 93 operatori dipendenti dell'Ital e della Uil a part-time;
- c. 95 operatori a pieno tempo, distaccati in base alla legge 300/70;
- d. 59 operatori part-time, distaccati in base alla legge 300/70;

Ital Uil. Composizione dei principali organi

Presidente

Borroni Luigi

Vicepresidenti

Gatti Luigi

Luciani Attilio

Comitato esecutivo

Borroni Luigi, Gatti Luigi, Luciani Attilio, Alberto Albano, Bonifazi Giampiero, Ferro Corrado, Pensabene Gaetano, Tisselli Paolo.

e. 837 delegati addetti alla sicurezza sociale nei luoghi di lavoro (art. 12 legge 300/70);

f. 945 corrispondenti alla sicurezza sociale a livello di territorio.

L'Ital è presente all'estero con proprie sedi attrezzate e funzionali in 13 paesi, con 48 uffici regionali e 64 uffici provinciali, oltre a 6 uffici di coordinamento nazionale. L'organico relativo è costituito da 85 operatori a pieno tempo e 71 operatori a part-time. Collaborano con loro, inoltre, circa 200 corrispondenti territoriali.

Formazione e Politica dei Quadri

Nel periodo considerato si sono svolti:

a. 12 corsi nazionali di aggiornamento e qualificazione degli operatori, della durata di una settimana ciascuno, finalizzati alle tematiche relative alle prestazioni Inps, Inail, pubblico impiego;

b. 4 corsi nazionali di aggiornamento per gli operatori degli uffici all'estero;

c. 12 corsi regionali di preparazione e aggiornamento per addetti alla sicurezza sociale nei luoghi di lavoro e nel territorio e per corrispondenti degli uffici all'estero;

d. 16 corsi provinciali per addetti alla sicurezza sociale nei luoghi di lavoro e nel territorio. Complessivamente sono stati coinvolti, in queste iniziative di formazione, 1.200 quadri.

Sistema informativo

L'Ital ha avviato nel 1986, con programma di conclusione nell'87, un importante processo di informatizzazione, in collaborazione con l'organizzazione sindacale promotrice.

La sua realizzazione prevede che ciascuna struttura regionale e territoriale sia dotata di un sistema elettronico che, accanto all'automazione dei dati statistici dell'attività di patronato e alla gestione delle pratiche, possa anche dare un contributo nell'espletamento dei diversi servizi.

Il sistema si avvale di elaboratori Honeywell, mentre, quale supporto trasmissivo, è stato scelto l'Itapac, la nuova rete nazionale pubblica realizzata dal ministero delle Poste e Telefoni e dalla Sip.

Iniziative di studio e di informazione

Lo studio per idonee e concrete proposte di politica previdenziale e per la realizzazione di un compiuto sistema di sicurezza sociale è stato un costante impegno dell'Ital.

Nel mese di ottobre 1986, presso il Cnel, si è svolto il convegno «Previdenza integrativa in Europa». La riflessione e il confronto con gli altri patronati sulla situazione in Italia sono stati arricchiti dal contributo e dall'esperienza dei rappresentanti di organizzazioni sindacali europee. Nel 1986 si sono svolti altri tre convegni nazionali, tra maggio e settembre, sui temi della salute e dell'ambiente: «Nuovi spazi contrattuali per la prevenzione», «Uomini e ambiente», «La politica di tutela dell'ambiente nel territorio». Le pubblicazioni rivolte a mirati e diversi destinatari sono:

a. *Lettera Ital*: mensile per gli operatori e per gli addetti alla sicurezza sociale nei luoghi di lavoro e nel territorio;

b. *Lavoro italiano nel mondo*: rivista bimestrale specializzata in temi e problemi dell'emigrazione;

c. *Lavoro e Ambiente*: rivista scientifica, trimestrale, che si avvale del contributo del Comitato tecnico scientifico;

d. quaderni per il supporto dell'attività formativa;

e. studi e ricerche in materia di politica previdenziale.

Bruno Temporiti

Sindacalizzazione e rappresentanza

1. Premessa 2. Le principali caratteristiche del decennio 3. La sindacalizzazione dei lavoratori «attivi» 4. I tassi di sindacalizzazione 5. All'interno delle confederazioni

1. Le variazioni intervenute nella geografia della sindacalizzazione nel corso del 1986 hanno sostanzialmente confermato i principali trend individuati negli anni precedenti, pur evidenziando alcune significative specificità.

A livello generale mentre è proseguito il calo del tasso di sindacalizzazione (ovvero la quota degli iscritti alle tre confederazioni sul totale degli occupati dipendenti) dal 41,4% al 39,7%, si è registrato un miglioramento del dato del tesseramento complessivo (+0,9%) che è tornato in termini assoluti ai valori dell'inizio degli anni Ottanta.

Questo risultato è stato determinato, in pratica, dall'andamento ancora una volta eccezionalmente positivo della sindacalizzazione fra i pensionati (+11%), sebbene abbia interessato le singole confederazioni in maniera abbastanza differenziata come peraltro sta a testimoniare l'analisi dei dati settoriali. Difatti, a differenza di Cgil e Cisl, che hanno dichiarato anche quest'anno consistenti perdite (-3,9% e -4,3%) fra i lavoratori dipendenti, la Uil ha fatto registrare risultati complessivamente meno negativi; anzi, in molti settori — e segnatamente nel pubblico impiego — i dati relativi alle iscrizioni a questa confederazione hanno mostrato una crescita anche abbastanza consistente.

Per quanto il quadro si presenti ancora molto incerto, l'andamento della sindacalizzazione nel 1986 ha segnato, comunque, un deciso rallentamento nell'emorragia degli iscritti «attivi», terreno sul quale la perdita di rappresentanza delle confederazioni aveva raggiunto nel corso dell'anno precedente

livelli davvero allarmanti, quantomeno sotto il profilo numerico.

D'altra parte, se ancora una volta è stato il settore industriale quello interessato dal trend più negativo (-4,3%), testimoniando così il permanere in tale ambito di una forte relazione fra caduta occupazionale e calo degli iscritti, l'andamento declinante della sindacalizzazione anche nei servizi dell'area pubblica e privata conferma l'inadeguatezza delle interpretazioni prevalentemente basate sul ciclo economico. Lo stesso fatto che quest'anno si siano registrate perdite maggiori nelle regioni del Sud rispetto alle altre aree del paese, sta infine a testimoniare come il dato del tesseramento deve sempre essere letto come un effetto di aggregato di differenti ordini di difficoltà nella rappresentanza sindacale piuttosto che come un generico indicatore di «crisi».

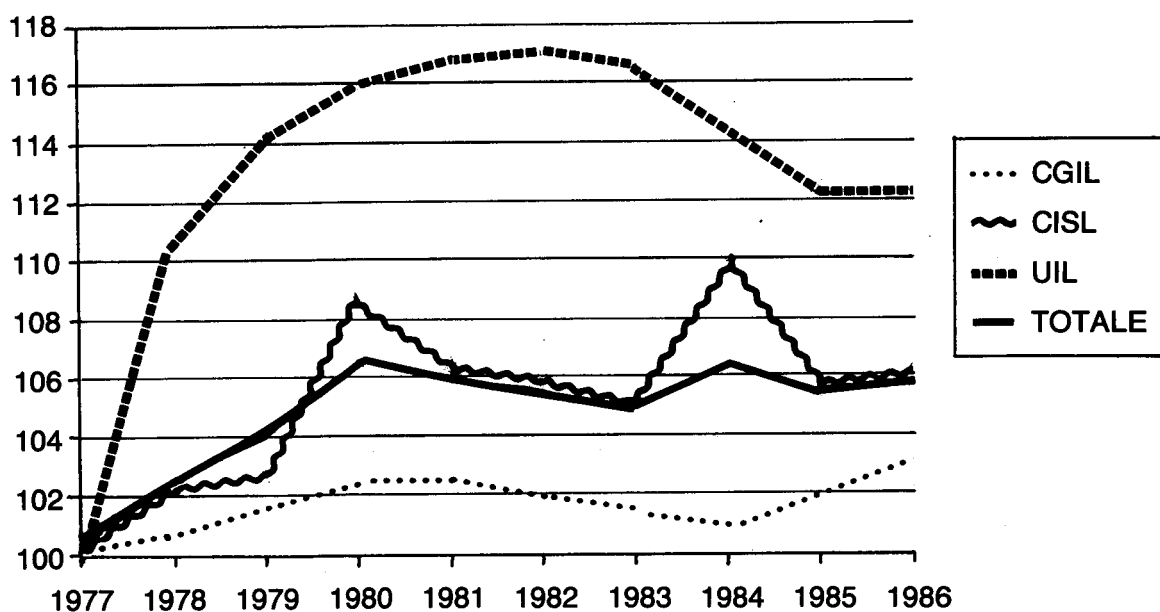
Proprio in questa prospettiva, ci pare di importanza prioritaria un'analisi come quella presentata più sotto, che si propone di ripercorrere sinteticamente l'intero decennio (utilizzando anche un approccio relativamente innovativo sotto il profilo metodologico, come viene riferito in nota), per disegnare anzitutto la «forma» delle profonde trasformazioni intervenute sul terreno della sindacalizzazione.

2. L'andamento della sindacalizzazione, dal 1977 al 1986, è stato caratterizzato da consistenti novità, specie sul terreno della composizione settoriale; ma ha fatto registrare il verificarsi di interessanti trasformazioni anche negli assetti territoriali e nella struttura interna a ciascuna confederazione sindacale.

Nell'arco del decennio, il numero complessivo degli iscritti alle tre centrali confederali è *lievemente aumentato*, passando da 8.459.996 nel 1977 a 8.928.202 nel 1986 (+5,5%). Il fenomeno, nell'insieme, è tanto più rilevante se si considerano le obiettive difficoltà incontrate nel periodo dall'azione sindacale ai diversi livelli e l'andamento sostanzialmente recessivo dei dati relativi alla consistenza dei principali movimenti sindacali in Europa.

Il trend, complessivamente positivo, ha visto comunque due distinte fasi: una discreta crescita fino al 1980, allorché si è raggiunto il massimo storico di 9.005.795 iscritti; successivamente un lieve regresso e, quindi una sostanziale stagnazione. A partire dal 1985 vi sono comunque segnali che indicano una ripresa della crescita.

Figura 1. Indici sindacalizzazione complessiva



Come ben emerge dalla figura 1, l'andamento delle adesioni alle tre confederazioni è stato caratterizzato da sensibili diversità: fatto 100 il livello di iscrizioni denunciato da ciascuna organizzazione nel 1977, infatti, la Cgil ha raggiunto nel 1986 quota 103 (+156.933), mentre la Cisl quota 106 (+165.680), un dato questo quasi pari all'indice medio complessivo. Chi è cresciuto di più in termini relativi è, comunque, la Uil, che alla fine del decennio si assesta a quota 113 (+145.593), dopo aver raggiunto il proprio massimo storico nel 1982.

Questo diverso andamento si è tradotto alla fine del periodo in un *leggero spostamento* nel peso delle rispettive quote di sindacalizzazione sul totale, come indicato nella tavola 1.

Più netti sotto il profilo quantitativo e di maggior rilievo da un punto di vista interpretativo sono certo i mutamenti intervenuti nella composizione settoriale delle iscrizioni.

Anzitutto, dai dati emerge che la tenuta della sindacalizzazione complessiva nel periodo è stata resa possibile da un rilevante «effetto di sostituzione»: al forte calo del tesseramento fra i lavoratori «attivi», pari a 1.117.242 unità (-15,5%), ha fatto riscontro, infatti, una cresci-

ta degli iscritti fra i pensionati di 1.551.051 unità (+25,6%). Va, inoltre, osservato che mentre la diminuzione della sindacalizzazione degli «attivi» è avvenuta solo a partire dal 1980 (vero e proprio *turning point* della recente esperienza sindacale italiana), i dati relativi ai pensionati mostrano, dopo la forte crescita iniziale (+15,7% nel 1978), un saggio di variazione sempre positivo e abbastanza costante per l'intero decennio.

Un secondo ordine di riflessioni riguarda i mutamenti intervenuti nell'entità dei singoli contributi settoriali all'andamento complessivo del tesseramento. Nel corso del decennio si è *profondamente trasformata la geografia interna della sindacalizzazione*. Difatti, a fronte di una sostanziale stabilità dell'area dei servizi, il numero degli iscritti fra i pensionati ed i lavoratori «non dipendenti» (liberi professionisti, lavoratori autonomi in genere e disoccupati) ha raggiunto oltre un terzo del totale, mentre industria ed agricoltura hanno visto calare fortemente il proprio peso relativo, che è passato, nell'insieme, da circa il 53% nel 1977 a poco più del 35% nel 1986.

Di un certo rilievo, per quanto indubbiamente

Tavola 1. Variazioni nelle quote di sindacalizzazione

	Cgil	Cisl	Uil	Totale
1977	53,1	33,2	13,7	100,0
1986	52,0	33,3	14,6	100,0

insufficienti a suffragare ipotesi interpretative di carattere radicale (come, ad esempio, quella che sostiene la progressiva «meridionalizzazione» del sindacato), sono anche le trasformazioni intervenute in questo periodo nella distribuzione territoriale della sindacalizzazione (figura 2). Mentre, infatti, il bilancio delle iscrizioni al Nord dimostra alla fine del decennio una sostanziale tenuta (frutto però di una crescita del 4,6% delle regioni del Nord-est e di un calo di poco superiore di quelle del «triangolo industriale»), va registrato *un sensibile incremento delle iscrizioni al Centro (+5,3%) e, soprattutto, al Sud e nelle Isole (+17%)*. I dati testimoniano, d'altra parte, che tale incremento, nel caso del Mezzogiorno, è stato frutto dell'effetto combinato di un minor calo degli iscritti «attivi» e di una maggior crescita dei pensionati e dei «non dipendenti» rispetto alla media; mentre, nel caso delle regioni del Centro, è risultato determinante soprattutto il primo elemento.

Fra le regioni che hanno fatto registrare alla fine del decennio i cali più consistenti vanno segnalate la Lombardia (-7,8%) e la Liguria (-5,5%); fra quelle, invece, che hanno incrementato maggiormente il tesseramento in termini relativi vanno menzionate il Molise (+52,5%), la Basilicata (+23,1%), la Calabria (+22,7%), le Marche (+22,5%) e la Campania (+21,3%).

Questi diversi andamenti degli iscritti a livello territoriale hanno, inoltre, sensibilmente modificato il contributo fornito da ciascuna area all'insieme della sindacalizzazione. Così, rispetto all'inizio del decennio, il Nord — pur mantenendo una posizione di chiara preminenza — vede ridotta nel 1986 la propria quota di circa tre punti (dal 51,7% al 48,6%) a completo favore del Mezzogiorno, mentre rimane sostanzialmente inalterato il peso relativo delle regioni centrali (19,2%). E, significativamente, queste stesse proporzioni si ripresentano (come appare dai dati della tavola 2) allorché l'analisi si sposta dalla sindacali-

zazione complessiva a quella relativa ai soli iscritti «attivi».

3. Se si considerano solo i dati riguardanti la sindacalizzazione dei lavoratori «attivi», escludendo cioè le quote relative agli iscritti alle federazioni dei pensionati ed ai disoccupati, il quadro che ne risulta mostra sensibili differenze rispetto all'andamento complessivo appena esaminato (figura 3).

Anzitutto, come si è accennato in precedenza, l'intero periodo presenta un saldo negativo piuttosto consistente (-15,5%), in ragione del fatto che la crescita verificatasi ancora negli ultimi anni Settanta è stata largamente superata dalla forte contrazione della sindacalizzazione che si è registrata a partire dai primi anni Ottanta. Per avere un'idea del trend negativo iniziato nel 1980 e tuttora in corso, basti considerare che solo in questi ultimi sette anni i lavoratori «attivi» iscritti al sindacato sono diminuiti di ben 1.268.658 unità, un calo cioè pari al 17,2%.

Anche in relazione a tale andamento va, comunque, sottolineata l'esistenza di significative diversità fra le tre confederazioni. Mentre la Cgil, infatti, ha visto diminuire in maniera ininterrotta la propria sindacalizzazione fra gli «attivi» a partire dal 1977, per la Cisl e per la Uil i punti di inizio del trend negativo si sono collocati rispettivamente nel 1980 e nel 1981.

Inoltre, ben diverso è risultato il bilancio di ciascuna organizzazione alla fine del periodo. Come appare dalla figura 3, la Cgil ha perso, a tutto il 1986, il 21,5% dei propri tesserati fra i lavoratori «attivi», mentre la riduzione subita negli stessi anni dalla Cisl è apparsa decisamente più contenuta (-14,7%). Il risultato di maggior rilievo, in tale ambito, è stato comunque quello conseguito dalla Uil (+2,4%), unica confederazione a non perdere iscritti in termini assoluti fra gli «attivi» nell'arco dell'intero decennio.

Quale effetto di questi diversi andamenti, si è registrato uno spostamento nelle quote di sindacalizzazione delle tre centrali sindacali *decisamente più marcato* rispetto a quello già osservato in relazione al dato complessivo delle iscrizioni. Spostamento che ha visto la Uil guadagnare oltre tre punti in percentuale e la Cgil perdere dopo molti anni la maggioranza assoluta (tavola 3).

Figura 2. Indici sindacalizzazione per aree geografiche

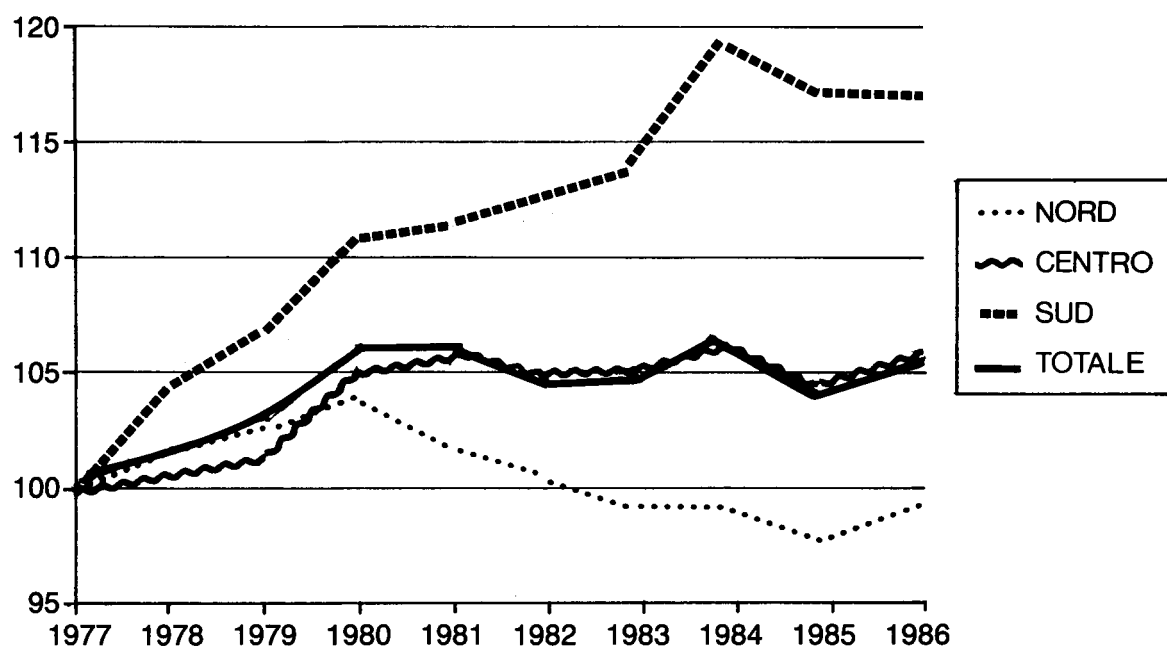


Figura 3. Indici sindacalizzazione «attivi»

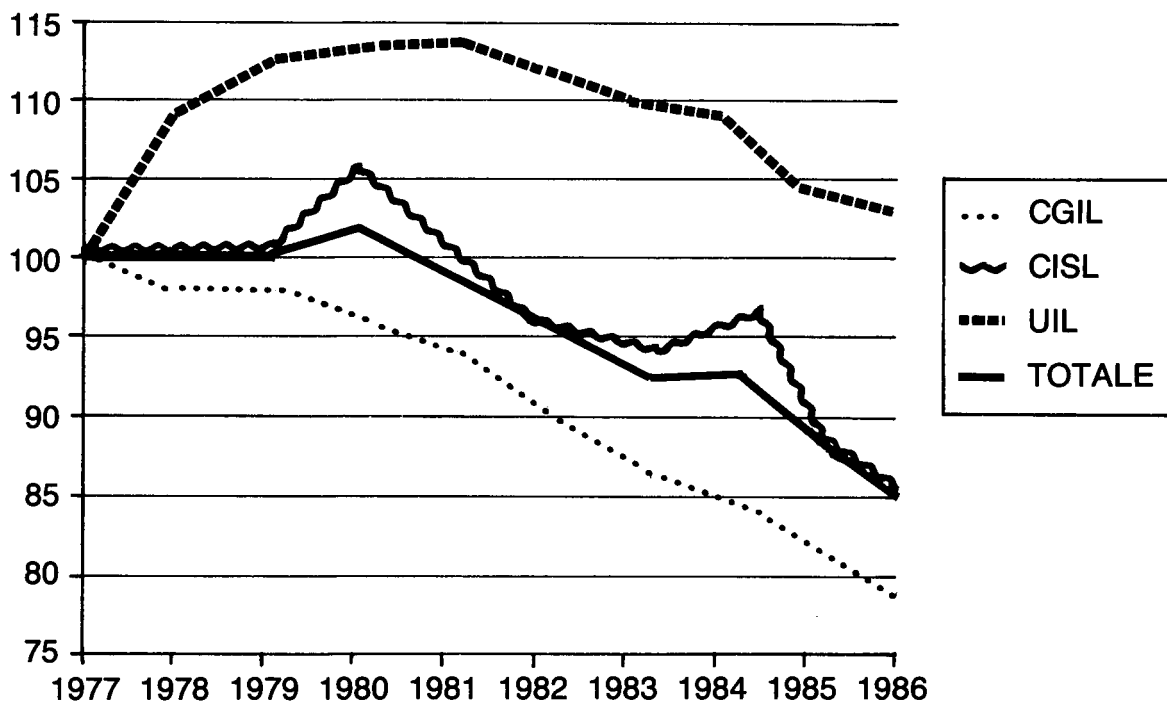


Tavola 2. La sindacalizzazione in Italia (1977-86)

	Cgil		Cisl		Uil		Totale		Sindacalizz.
	(v.a.)	(Δ %)	(v.a.)	(Δ %)	(v.a.)	(Δ %)	(v.a.)	%	
	Iscritti a Cgil, Cisl, Uil nel complesso								
	1.160.089								
1977	4.490.105		2.809.802				8.459.996		
1978	4.527.962	0,8	2.868.737	2,1	1.284.716	10,7	8.681.415	2,6	
1979	4.583.474	1,2	2.883.097	0,5	1.326.817	3,3	8.793.388	1,3	
1980	4.599.050	0,3	3.059.845	6,1	1.346.900	1,5	9.005.795	2,4	
1981	4.595.011	— 0,1	2.988.813	— 2,3	1.357.290	0,8	8.941.114	— 0,7	
1982	4.576.020	— 0,4	2.976.880	— 0,4	1.358.004	0,1	8.910.904	— 0,3	
1983	4.556.052	— 0,4	2.953.411	— 0,8	1.351.514	— 0,5	8.860.977	— 0,6	
1984	4.546.335	— 0,2	3.097.231	4,9	1.344.460	— 0,5	8.988.026	1,4	
1985	4.592.014	1,0	2.953.095	— 4,7	1.306.250	— 2,8	8.851.359	— 1,5	
1986	4.647.038	1,2	2.975.482	0,8	1.305.682	0,0	8.928.202	0,9	
1977-86	156.933	3,5	165.680	5,9	145.593	12,6	468.206	5,5	
	Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori attivi								
	1.117.754								
1977	3.617.387		2.489.513				7.224.654		
1978	3.544.597	— 2,0	2.490.967	0,1	1.216.618	8,8	7.252.182	0,4	
1979	3.527.331	— 0,5	2.495.511	0,2	1.260.488	3,6	7.283.330	0,4	
1980	3.495.537	— 0,9	2.611.710	4,7	1.268.823	0,7	7.376.070	1,3	
1981	3.398.404	— 2,8	2.479.342	— 5,1	1.269.763	0,1	7.147.509	— 3,1	
1982	3.277.981	— 3,5	2.406.378	— 2,9	1.255.065	— 1,2	6.939.424	— 2,9	
1983	3.145.820	— 4,0	2.356.922	— 2,1	1.232.669	— 1,8	6.735.411	— 2,9	
1984	3.042.423	— 3,3	2.414.304	2,4	1.212.129	— 1,7	6.668.856	— 1,0	
1985	2.951.342	— 3,0	2.204.060	— 8,7	1.159.519	— 4,3	6.314.921	— 5,3	
1986	2.837.975	— 3,8	2.124.542	— 3,6	1.144.895	— 1,3	6.107.412	— 3,3	
1977-86	—779.412	—21,5	—364.971	14,7	27.141	2,4	—1.117.242	—15,5	
	Iscritti a Cgil, Cisl e Uil fra i lavoratori dipendenti								
	994.451								
1977	3.543.220		2.410.139				6.947.810	48,7	
1978	3.532.713	— 0,3	2.412.375	— 0,1	1.086.203	9,2	7.031.291	1,2	
1979	3.515.449	— 0,5	2.412.882	0,0	1.130.841	4,1	7.059.172	0,4	
1980	3.480.004	— 0,9	2.507.641	3,9	1.145.910	1,3	7.137.555	1,1	
1981	3.387.040	— 2,8	2.371.471	— 5,4	1.142.756	— 0,3	6.901.267	— 3,3	
1982	3.266.816	— 3,5	2.286.728	— 3,6	1.134.376	— 0,7	6.687.920	— 3,1	
1983	3.134.011	— 4,1	2.224.112	— 2,7	1.121.054	— 1,2	6.479.177	— 3,1	
1984	3.030.232	— 3,3	2.261.668	— 1,7	1.114.040	— 0,6	6.405.940	— 1,1	
1985	2.939.370	— 3,0	2.055.663	— 9,1	1.064.110	— 4,5	6.059.143	— 5,4	
1986	2.825.273	— 3,9	1.967.105	— 4,3	1.046.086	— 1,7	5.838.464	— 3,6	
1977-86	—717.947	—20,3	—443.034	—18,4	51.635	5,2	—1.109.346	16,0	

	Cgil			Cisl			Uil			Totale	Sindacalizz.
	(v.a.)	(Δ %)	(Δ %)	(v.a.)	(Δ %)	(Δ %)	(v.a.)	(Δ %)	(Δ %)	(v.a.)	%
<i>Iscritti a Cgil, Cisl, Uil per settori produttivi nel 1986</i>											
Agricoltura	368.207	-10,3		269.887	-10,3		104.856	-8,2		742.950	-10,0
Industria	1.408.096	-3,8		687.473	-5,8		391.534	-3,5		2.487.103	-4,3
Servizi Day	516.635	-1,3		437.397	-1,5		255.497	-2,2		1.209.529	-1,6
Servizi NDa	532.335	-1,7		572.348	-1,5		294.199	4,0		1.398.882	-0,5
Tot. dipen.	2.825.273	-3,9		1.967.105	-4,3		1.046.086	-1,7		5.838.464	-3,6
Pensionati	1.783.063	10,1		842.543	13,3		160.787	9,6		2.786.393	11,0
Non Dipendenti	38.702	15,4		165.834	8,1		98.809	3,6		303.345	7,4
Totale	4.647.038	-1,2		2.975.482	0,8		1.305.682	0,0		8.928.202	0,9
<i>Iscritti a Cgil, Cisl e Uil per aree territoriali nel 1986 (solo dipendenti)</i>											
Nord-Ovest	790.052	-3,0		519.333	-3,8		278.384	-2,0		1.587.769	-3,1
Nord-Est	645.701	-2,5		384.261	-2,8		186.449	-1,7		1.216.411	-2,5
Centro	614.780	-3,3		330.855	-4,7		196.086	-0,4		1.141.721	-3,2
Sud-Isola	774.740	-6,3		732.636	-5,3		385.167	-2,1		1.892.563	-5,1
Tot. dipen.	2.825.273	-3,9		1.967.105	-4,3		1.046.086	-1,7		5.838.464	-3,6
<i>Contributo di ciascuna confederazione alla sindacalizzazione per area territoriale (solo dipendenti)</i>											
Nord-Ovest	52,3	49,8		35,0	32,7		12,7	17,5		100,0	
Nord-Est	55,1	53,1		32,0	31,6		12,9	15,3		100,0	
Centro	56,9	53,8		28,9	29,0		14,2	17,2		100,0	
Sud-Isola	43,2	40,9		39,8	38,7		17,0	20,4		100,0	
Tot. dipen.	51,0	48,4		34,7	33,7		14,3	17,9		100,0	
<i>Peso percentuale delle aree territoriali in ciascuna confederazione e sul totale (solo dipendenti)</i>											
Nord-Ovest	31,0	28,0		30,5	26,4		26,8	26,6		30,2	27,2
Nord-Est	22,9	22,9		19,5	19,5		19,1	17,8		21,2	20,8
Centro	20,6	21,8		15,4	16,8		18,3	18,7		18,5	19,6
Sud-Isola	25,5	27,4		34,6	37,2		35,8	36,8		30,1	32,4
Tot. dipen.	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0

Tavola 3. Variazione nelle quote di sindacalizzazione degli attivi

	Cgil	Cisl	Uil	Totale
1977	50,1	34,5	15,5	100,0
1986	46,5	34,8	18,7	100,0

Per esaminare nel dettaglio l'andamento della sindacalizzazione nei vari settori si è ritenuto opportuno escludere, anzitutto, la quota di quegli iscritti che *non appartengono direttamente al mondo del lavoro dipendente*.

Il caso più rilevante sotto il profilo numerico è certo rappresentato dai coltivatori diretti ancora organizzati dalla Cisl e dalla Uil. Ma in questo ambito ricadono anche specifiche figure di lavoratori autonomi (giornalai, venditori ambulanti, artisti, ecc.) e di liberi professionisti.

Nel complesso — ed il calcolo è certo approssimato per difetto, dato che ci si è limitati a considerare solo le strutture organizzative con caratteri omogenei (cfr. le note metodologiche) — si tratta di un'area la cui consistenza ha oscillato nel corso del decennio dalle 220 alle 270 mila unità, una quota cioè pari a poco più del 3% di tutti gli iscritti.

Una prima analisi della sindacalizzazione, una volta circoscritto il terreno d'indagine ai soli lavoratori «attivi» dipendenti, può essere utile condotta sulla base dei *grandi aggregati settoriali*. E per individuare tali aggregati sono disponibili sostanzialmente due diversi criteri: la natura del rapporto d'impiego e le caratteristiche merceologico-produttive del settore in cui operano gli iscritti.

Il primo criterio permette di esaminare l'andamento degli iscritti nella pubblica amministrazione in maniera separata rispetto alle dinamiche del settore privato. E proprio in ragione di questa opportunità — del resto, sul fatto che si possa parlare di una peculiarità storica della presenza sindacale nel pubblico impiego non sussistono certo dubbi — tale approccio risulta largamente privilegiato negli studi in materia.

Di fatto, però, negli ultimi anni si è assistito ad un progressivo mutamento dei confini fra impiego pubblico e privato, specie in quelle aree dei servizi dove si è fatta più insistente

la presenza del mercato (si pensi ai trasporti, alle comunicazioni, ecc.). Così, quello che fino a ieri sembrava essere un carattere discriminante in sede interpretativa, oggi risulta indubbiamente meno decisivo. E, a conferma di ciò, va sottolineato che in questi stessi settori sono sempre più le specifiche caratteristiche produttive, e non solo il complesso intreccio politico-normativo che tuttora regola l'universo dell'impiego pubblico, ad influenzare le modalità dell'iniziativa sindacale.

Pertanto, in questa sede, si è ritenuto opportuno definire i grandi aggregati settoriali sulla cui base analizzare l'andamento del tesseramento a partire dai criteri utilizzati nell'ambito della *contabilità nazionale*, piuttosto che sulla scorta di un solo parametro, peraltro certo rilevante, quale la diversa natura del rapporto d'impiego.

I settori individuati in tale prospettiva sono: *agricoltura, industria, servizi destinati alla vendita (Dav) e servizi non destinati alla vendita (Ndav)*.

Questa ripartizione, che elimina del resto anche l'incerta distinzione fra terziario pubblico e terziario privato, è stata naturalmente utilizzata, come è indicato in dettaglio nelle note metodologiche, sia per riclassificare i dati degli iscritti alle singole strutture sindacali che per calcolare i relativi tassi di sindacalizzazione.

Dal 1977 al 1986 solo uno dei quattro settori in esame, quello dei servizi Ndav (composto in pratica da statali ministeriali, lavoratori del parastato, degli enti locali, della sanità e della scuola) ha fatto registrare un saldo positivo negli iscritti (+12,1%).

Nel caso dei servizi Dav (commercio, comunicazioni, credito, trasporti, ecc.), la perdita è risultata molto contenuta (-2,3%) e, comunque, frutto di un trend caratterizzato da alti e bassi; mentre le riduzioni che si sono verificate in agricoltura e nell'industria hanno assunto le dimensioni di *un vero e proprio crollo* (rispettivamente -36,2% e 24,6% per l'intero periodo).

Nel settore agricolo il declino è iniziato già verso la fine degli anni Settanta ed ha subito una brusca accelerazione in questi ultimi due anni. Il calo del tesseramento nelle categorie dell'industria è invece iniziato nel 1981, per proseguire poi negli anni successivi ad un saggio di

variazione abbastanza costante ($-4,9\%$) e curiosamente simile a quello che ha caratterizzato la riduzione dell'occupazione nella grande impresa.

L'anno certamente più negativo di tutto il decennio, per l'andamento della sindacalizzazione nei tre principali settori produttivi (l'agricoltura ha, infatti, nel 1986 il proprio anno «nero»), è stato comunque il 1985, allorché gli iscritti fra i lavoratori dipendenti sono calati nel complesso del $5,4\%$ ed il solo dato dell'industria ha fatto registrare un valore del $-6,5\%$, come risulta dalla figura 4. E che questo risultato particolarmente negativo debba essere posto in relazione con le tensioni interne al mondo del lavoro organizzato, seguite al protocollo del febbraio 1984, è testimoniato anche dal fatto che, in tale anno, per la prima volta nell'intero periodo in esame, le perdite di iscritti accusate da Cisl e Uil hanno superato singolarmente in termini relativi quelle della Cgil.

Considerato il differente segno dei mutamenti che hanno contraddistinto il trend delle adesioni nei quattro settori aggregati, non c'è, infine, da stupirsi se anche all'interno dell'area del lavoro dipendente i pesi relativi si siano sensibilmente modificati nel corso di questi anni.

Come mostrano chiaramente i dati della tavola 4, la sindacalizzazione nei settori dei servizi, avendo realizzato nel periodo un balzo di ben nove punti in termini relativi, ha superato ormai complessivamente la quota dell'industria e, in almeno due confederazioni (la Cisl e la Uil), è arrivata anche a rappresentare la maggioranza degli iscritti fra i lavoratori dipendenti.

Analizzando l'andamento della sindacalizzazione di ciascuna centrale confederale per settore produttivo è possibile rilevare i dati seguenti.

a. In agricoltura, considerando i dati relativi alle sole federazioni bracciantili, i rapporti di forza fra le tre centrali sindacali sono rimasti pressoché inalterati nel corso del decennio (salvo un leggero spostamento dalla Cgil alla Uil), anche se sulla base di circa il 31% degli iscritti in meno. Se però si allarga l'attenzione all'intera sindacalizzazione confederale nel settore — includendo, dunque, anche il dato del lavoro autonomo — il quadro si presenta in termini profondamente differenti. Difatti, in seguito alla forte crescita della presenza Cisl fra i coltivatori diretti ed alla completa uscita della Cgil (1978) dal settore, nel corso degli anni i pesi relativi di ciascuna confe-

Tavola 4. Sindacalizzazione degli attivi per settori produttivi

	Agricoltura	Industria	Serv. Dav.	Serv. NDav.	Totale dipend.
1977	16,8	47,5	17,8	18,0	100,0
1986	12,7	42,6	20,7	24,0	100,0

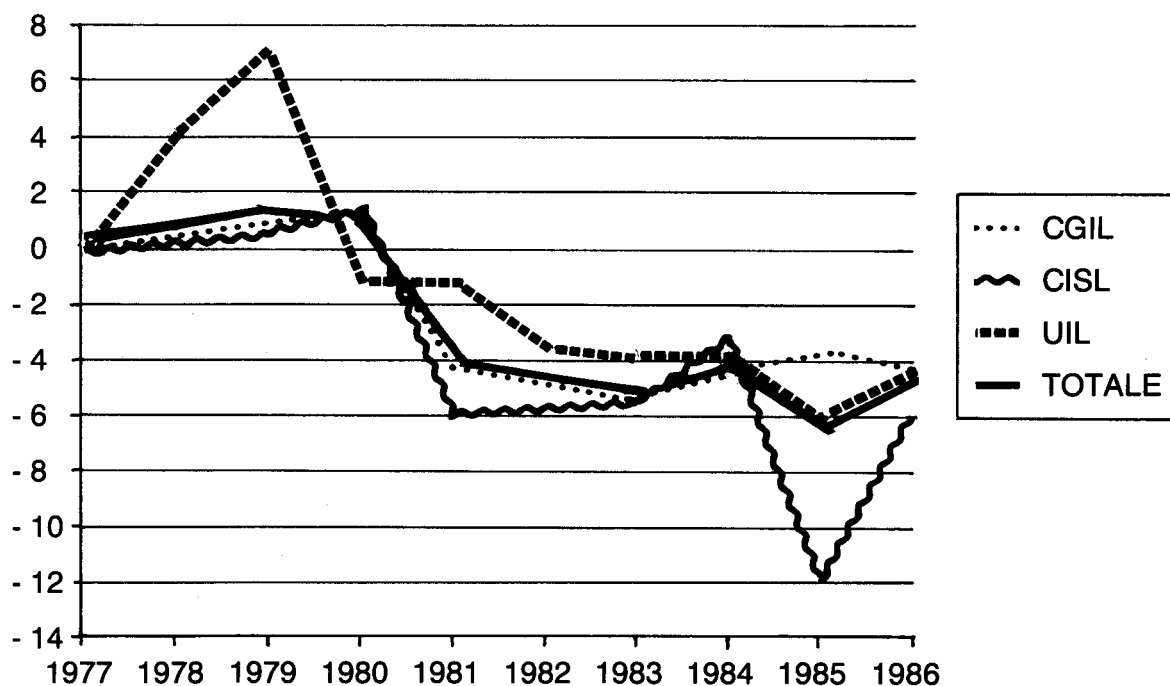
derazione rispetto alla sindacalizzazione agricola complessiva si sono completamente ribaltati. Nel 1977, infatti, la Cgil contava il $48,8\%$ degli iscritti nel settore e la Cisl il $35,9\%$; alla fine del decennio la Cgil scende al $39,5\%$ e la Cisl sale al $44,7\%$.

b. Nel settore industriale, la Cisl ha perso considerevolmente più iscritti in termini relativi rispetto alle altre due confederazioni. Fatti 100 i rispettivi iscritti nel 1977, il tesseramento dell'insieme delle categorie dell'industria Cisl, infatti, è calato nel 1986 a quota 68, quello della Cgil a quota 76 e quello della Uil a quota 89. Da notare che fino al 1980 Cisl e Cgil avevano mostrato la stessa capacità di tenuta nel settore, mentre la Uil era addirittura cresciuta di oltre 10 punti. Questa perdita sensibilmente superiore alla media della Cisl ha determinato dopo un decennio un riaggiustamento nei rapporti di forza all'interno dell'industria, soprattutto a favore della Uil: la prima, infatti, passa dal $30,7\%$ dei sindacalizzati al $27,6\%$; la seconda passa dal $13,3\%$ al $15,7\%$. Un lievissimo progresso va inoltre registrato anche per la Cgil (dal $56,0\%$ al $56,6\%$).

c. Nell'ambito delle categorie che operano nei vari comparti dei servizi Dav (commercio, trasporti, banche ed assicurazioni, poste, ferrovie, comunicazioni, ecc.), l'andamento della sindacalizzazione ha mostrato un forte calo della Cgil che ha perso nell'arco del decennio quasi 90.000 iscritti (-15%), ed una sensibile crescita della Cisl e, soprattutto, della Uil. Dall'esame del tesseramento riguardante il complesso del settore, risulta che in termini di composizione la Cgil ha ridotto consistentemente, alla fine del periodo, la propria posizione di maggioranza fra gli iscritti (passando dal 49% al $42,7\%$), mentre la Cisl e la Uil vedono un aumento delle proprie quote relative di circa tre punti ciascuna.

d. Di gran lunga differente risulta, invece, il trend della sindacalizzazione per ciascuna confederazio-

Figura 4. Variazione sindacalizzazione industria



ne all'interno dell'area dei *servizi Ndav*. In tale ambito, si è registrato nel corso del periodo *un fortissimo incremento della presenza Uil* (circa +44% dal 1977 al 1986), una crescita di poco inferiore alla media della Cgil ed una sostanziale stagnazione delle iscrizioni Cisl. Nel complesso, la composizione della sindacalizzazione vede la Uil passare dal 16,3% al 21%, la Cisl arretrare dal 45,2% al 40,9% e la Cgil perdere quasi mezzo punto sulle precedenti posizioni (dal 38,5% al 38,1%).

e. Se si considerano, d'altra parte, i *lavoratori dei servizi* sulla base della sola natura del rapporto di impiego, trattando cioè *le pubbliche amministrazioni come un unico grande settore* che comprende i ministeri, il parastato, gli enti locali, la sanità, la scuola, le poste e le varie aziende autonome (oltretutto, per il periodo in esame certo a buon titolo, le ferrovie, nonostante le recenti trasformazioni intervenute), il quadro non cambia granché. Risultano, infatti, riconfermate puntualmente le precedenti osservazioni relative al diverso andamento della sindacalizzazione a seconda delle confederazioni, salvo una minor ac-

centuata flessione della quota Cisl sul totale dei sindacalizzati (dal 46,6% al 43,3%), a favore, comunque, sempre della Uil, che passa dal 16,2% al 20,4% nel corso del decennio.

4. Una valutazione più approfondita dell'andamento del tesseramento, in grado cioè di evidenziare la dinamicità intrinseca di ciascun ambito produttivo, è ottenibile solo rapportando, a livello il più disaggregato possibile, i dati della sindacalizzazione a quelli occupazionali. Attraverso questa particolare misura relativa della «rappresentanza» che è il tasso di sindacalizzazione, emerge, infatti, la dimensione reale della presenza sindacale; e risulta pertanto possibile una corretta interpretazione del significato da attribuire alle variazioni più sopra evidenziate. D'altra parte, *la probabilità che i tassi di sindacalizzazione costituiscano degli indicatori davvero credibili è legata a due importanti condizioni*: anzitutto, la disponibilità di dati occupazionali attendibili a livello tanto complessivo che disaggregato; inoltre, la corrispondenza piuttosto stretta fra le singole articolazioni organizzati-

ve del sindacato e la relativa area occupazionale di potenziale reclutamento.

Va subito detto che non è stato fin qui possibile soddisfare in maniera ottimale entrambe le condizioni per tutti i settori, così come non è stato possibile disporre di tassi davvero omogenei per l'intero decennio. E questo in ragione, anzitutto, del fatto che le recenti revisioni operate dall'Istat in materia di serie occupazionali, se hanno sensibilmente migliorato la qualità dei dati, hanno però finora coperto retrospettivamente solo gli anni Ottanta.

Nei ragionamenti generali sull'intero periodo si è, allora, fatto riferimento ai dati delle rilevazioni campionarie trimestrali che comunque, quantomeno a livello complessivo, non mostrano scostamenti di rilievo negli ultimi anni rispetto alla nuova serie occupazionale.

Inoltre, per quanto la suddivisione degli ambiti produttivi utilizzata in sede di contabilità nazionale permetta di trovare una corrispondenza nell'articolazione organizzativa del sindacato più che soddisfacente, a volte *i confini delle reali aree di reclutamento sindacale risultano ancora eccessivamente incerti* e, pertanto, come nel caso particolare delle categorie dei servizi, l'individuazione di tassi a livello più disaggregato diviene un'operazione altamente rischiosa sotto il profilo dell'attendibilità.

Pur con questi limiti, l'analisi della dinamica dei tassi di sindacalizzazione presenta aspetti di grandissimo interesse, come si tenterà di evidenziare in questa sede.

a. Nel complesso, il tasso di sindacalizzazione fra i lavoratori dipendenti è *calato nel decennio di ben nove punti* passando dal 48,7% del 1977 al 39,7% del 1986 (39,5%, utilizzando come base i nuovi dati della contabilità nazionale). Se invece si considerano solo i settori extra-agricoli, il tasso di sindacalizzazione è passato dal 44,2% al 36,7%: un dato questo comparabile a livello europeo e che colloca tuttora l'Italia ad un livello medio rispetto ai principali partner comunitari (anzi, medio-alto, se si considera anche la quota del sindacalismo autonomo, peraltro difficilmente quantificabile con esattezza ma certo stimabile oltre i quattro milioni di unità). Anche in questo caso, val la pena di osservare che il trend discendente del tasso di sindacalizzazione è iniziato solo nel 1981; negli anni precedenti, infatti, il sindacato era riuscito a conservare e, nel 1978, addirittura a migliorare ulteriormente — la propria quota di rappresentanza, in

presenza di un'occupazione ancora sensibilmente crescente.

b. I dati relativi ai grandi settori occupazionali mostrano andamenti molto più differenziati nei tassi di sindacalizzazione rispetto a quanto emerso in sede di analisi relativamente alle sole variazioni del tesseramento. Nell'industria, ad esempio, il tasso è calato a partire dal 1980 di 6 punti e mezzo (passando dal 50,9% al 44,4%), mentre nelle categorie dei servizi Ndav la contrazione è stata di soli 3,3 punti percentuali. In questi ultimi sette anni, le perdite più rilevanti si sono registrate, oltre che in agricoltura (dove, comunque si continua a registrare il rapporto più elevato fra iscritti e addetti, cioè l'85,4%), nei servizi Dav. Il tasso di sindacalizzazione, per l'insieme delle categorie operanti in quest'area, è infatti crollato dal 32% al 24,7%, segnando il punto più basso della rappresentanza sindacale nel mondo del lavoro dipendente. Va sottolineato, d'altra parte, che questo è l'unico settore in cui nel periodo in esame siano contemporaneamente diminuite le iscrizioni al sindacato ed aumentati in misura consistente gli occupati. L'andamento particolarmente negativo registrato nell'area dei servizi Dav ha finito, inoltre, per pesare sull'intera presenza sindacale nel terziario, che ha visto così complessivamente ridotto il proprio tasso di sindacalizzazione dal 38,1% al 31,4%, con una perdita di 6,7 punti percentuali. Si può, dunque, concludere queste brevi riflessioni generali sull'andamento dei tassi di sindacalizzazione osservando che paradossalmente — ma nemmeno tanto, considerata la storia sindacale degli ultimi decenni — le categorie dell'industria hanno dimostrato *una tenuta leggermente migliore rispetto a quelle degli altri settori*. E questo, pur a fronte di una situazione occupazionale fortemente penalizzante e di un livello di rappresentanza già acquisito decisamente molto elevato.

c. Se si getta poi uno sguardo all'interno delle grandi aggregazioni settoriali, emergono ulteriori spunti analitici che, pur con le doverose cautele segnalate in precedenza, concorrono ad arricchire l'intero quadro interpretativo. La geografia della rappresentanza all'interno dell'industria, infatti, è stata influenzata in questi anni anche dalle modificazioni intervenute nei tassi di sindacalizzazione relativi agli specifici comparti produttivi. Le perdite nel corso del periodo in esame hanno riguardato in misura molto differenziata le

single categorie. Il settore chimico-energetico, ad esempio, ha visto un calo del proprio tasso di sindacalizzazione superiore a quanto è accaduto nelle altre aree produttive, sebbene abbia conservato a tutto il 1986 l'indice di rappresentanza più elevato (74%) nell'ambito dell'industria. Opposto è risultato l'andamento del settore grafico-editoriale e dello spettacolo, dove, stando ai dati (e questo è uno dei casi dove sono più incerti i reali confini dell'area di reclutamento, anche se sulla carta non sussistono dubbi), il tasso di sindacalizzazione, oltre ad essere calato in misura certo consistente, si è attestato ad un livello quasi «americano» (19,4%). Nel settore dei servizi Dav, accanto alla situazione decisamente difficile della presenza sindacale fra i lavoratori del commercio e dei pubblici esercizi in genere, spicca l'andamento in parte anomalo del tasso di sindacalizzazione nei trasporti e nelle comunicazioni. In questi comparti, infatti, l'indice della rappresentanza, pur rimanendo ancora estremamente elevato alla fine dell'intero periodo (rispettivamente il 71,7% ed il 78,6%), ha mostrato di seguire un trend ascensionale fino al 1984, per poi subire una brusca caduta negli anni successivi. Singolarmente, anche se in maniera certo meno accentuata, un simile andamento è riscontrabile anche nei comparti dei servizi Ndav, quasi a testimonianza delle forti interconnessioni che, come si è accennato in precedenza, sicuramente ancora sussistono all'interno del pubblico impiego, di cui, come è noto, tutte queste aree produttive fanno tuttora parte.

d. Se si considera, infine, la situazione delle grandi ripartizioni territoriali (analizzata sulla scorta della serie occupazionale tratta dalle rilevazioni trimestrali), il principale dato che balza in evidenza riguarda la forte differenza, in termini assoluti, fra il calo nel tasso di sindacalizzazione al Nord (10,2%) e quello verificatosi, nel corso del decennio, al Centro (7,8%) e nel Mezzogiorno (7,7%). E tale differenza è tanto più significativa in quanto risulta frutto di un andamento molto differenziato dei singoli ambiti regionali. Il Piemonte, ad esempio, a partire dal 1977 ha visto scendere il proprio tasso di sindacalizzazione dal 39,6% al 33,3%; il Friuli dal 37,1% al 30,6%; la Campania dal 43,3% al 39,4%. Ma ben più gravi sono state le perdite in Lombardia (dal 47,0% al 35,1%); in Veneto (dal 46,7% al 35,9%); in Emilia-Romagna (dal 64% al 52,4%); in Lazio (dal 45,1% al 35,2%) o in

Sicilia (dal 53,9% al 42,3%). Mentre in regioni come la Val D'Aosta, le Marche, l'Umbria, il Molise, la Basilicata, i tassi di sindacalizzazione sono rimasti pressoché inalterati dopo un decennio. A ben vedere, l'andamento relativo alle singole regioni conferma, dunque, che *sono state proprio le situazioni più dinamiche in termini produttivi ed occupazionali ad accusare le perdite maggiori* sotto il profilo della rappresentanza sindacale. E questa nota riporta inevitabilmente l'attenzione sulla estrema debolezza della presenza organizzata del sindacato in quei comparti del terziario più direttamente collegati allo sviluppo del mercato; comparti che appunto sono stati al centro del recente «nuovo» sviluppo di quelle aree territoriali.

5. Un ultimo gruppo di riflessioni va dedicato alle trasformazioni intervenute in seno a ciascuna centrale confederale per quanto concerne la struttura della rappresentanza, a livello sia settoriale che territoriale.

Come risulta dal grafico riportato a parte, le composizioni interne di Cgil, Cisl e Uil si sono modificate in termini differenti nel corso di questi anni.

Nella Cgil è cresciuto in misura rilevantissima il numero degli iscritti fra i pensionati, cosicché il peso relativo di questa componente all'interno della confederazione è passato dal 19,4% del 1977 a ben 38,4% del 1986. Si è, invece, praticamente annullata la quota di sindacalizzazione riguardante le aree del lavoro autonomo, nonostante sia ripresa dopo moltissimi anni la pratica di tesserare i disoccupati.

Nell'ambito della sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti, gli iscritti all'industria, pur perdendo la posizione di maggioranza assoluta, mantengono alla fine del decennio una quota di grandissimo rilievo (49,8%), nettamente superiore a quella dei due settori dei servizi messi assieme. Sotto questo profilo, non c'è dubbio che, al di là delle profondissime trasformazioni intervenute nel decennio, la struttura della rappresentanza della Cgil rimane quella di una confederazione largamente operaia.

E il dato territoriale sembra confermare ulteriormente questo carattere, in quanto vede collocata al Nord oltre la maggioranza degli iscritti (50,8%) nonostante le perdite di questi ultimi anni.

Completamente diverso è il discorso relativo alla Cisl. Anche nella composizione di questa confe-

derazione spicca, infatti, il dato di una forte crescita dei pensionati (passati dall'11,4% al 28,3% degli iscritti); ma altri sono gli elementi di rilievo su cui conviene concentrare l'attenzione. Anzitutto, il calo assai forte della quota di tesseramento delle categorie dell'industria: quasi tredici punti sul totale della sindacalizzazione in dieci anni. Considerando solo l'area del lavoro dipendente, il peso relativo dell'industria nella Cisl è ormai ridotto a circa il 35% degli iscritti, mentre il settore dei servizi nell'insieme ha superato negli ultimi due anni la soglia della maggioranza assoluta, portandosi a quota 51,3% (il solo tesseramento delle categorie dei servizi Ndav, cioè il pubblico impiego in senso stretto, ha raggiunto un peso del 29,1%).

La Cisl, inoltre, ha visto uno spostamento più accentuato nella distribuzione territoriale dei propri iscritti verso le regioni meridionali. Rispetto a dieci anni fa, infatti, il Nord conta nel 1986 circa quattro punti in percentuale in meno e raggruppa il 45,2% di tutti gli iscritti.

Un'ultima notazione riguarda la elevata variabilità della sindacalizzazione all'interno di alcuni settori della Cisl. Soprattutto nel Centro e nel Mezzogiorno, le iscrizioni alla Cisl hanno avuto nel corso del periodo in esame un andamento ancora fortemente correlato con le scadenze congressuali. In attesa di interpretazioni più puntuali sulla base di ulteriori approfondimenti, questo leggero «ciclo congressuale», particolarmente evidente nelle categorie dei servizi, può essere considerato un fenomeno che segnala quantomeno il permanere di insufficienze negli attuali strumenti di regolazione della vita democratica interna all'organizzazione.

Anche la sindacalizzazione della *Uil* presenta indubbiamente un quadro evolutivo della confederazione caratterizzato nel complesso da molteplici dati di novità sotto il profilo sia quantitativo che qualitativo.

Va osservato, in primo luogo, che nonostante la forte crescita in termini relativi (+ 280%), il tesseramento fra i pensionati non ha certo raggiunto nella *Uil* il ruolo assunto nelle altre centrali confederali: nel 1986 gli iscritti in quest'area ammontano, infatti, al 12,3% del totale. Diverso è il discorso relativo alla sindacalizzazione nell'area del lavoro autonomo, dove invece la *Uil* sembra detenere ancora un vero e proprio primato (anche se la quota relativa a questo settore è scesa nel decennio dal 10,6% al 7,6% del complesso degli iscritti).

La struttura della sindacalizzazione relativa al mondo del lavoro dipendente è molto simile a quella della Cisl, anche se presenta quote di iscritti all'industria ed ai servizi leggermente superiori (rispettivamente il 37,4% ed il 52,5%). Fatto di rilievo nel caso della *Uil* è però che il peso relativo della sindacalizzazione nel settore dei servizi Dav (28,1%) risulta alla fine del decennio sensibilmente maggiore rispetto a quello dei Servizi Ndav (24,4%), e ciò sulla scorta di un trend di crescita molto pronunciato.

Anche sotto il profilo della distribuzione territoriale del tesseramento la situazione *Uil* è risultata differenziarsi, almeno in parte, rispetto a quanto è accaduto nelle altre due confederazioni. Salvo un lieve calo al Nord (le cui regioni sono passate dal 45,8% al 44,3% degli iscritti), a favore del Sud, la situazione è infatti rimasta praticamente inalterata. E questo pur in presenza, come si è detto più sopra, di una discreta crescita a livello complessivo.

Con ciò si può concludere che la *Uil* è stata la confederazione che, tutto sommato, è sembrata mostrare la maggior capacità di «adattamento» sul terreno della rappresentanza, considerata la natura dei recenti mutamenti sul terreno occupazionale. Anche in questo caso, comunque, si tratta solo di una constatazione sintetica che andrebbe ben altrimenti approfondita, specie in rapporto alla piena comprensione di questa maggior flessibilità ed ai suoi eventuali legami con fattori di tipo propriamente dimensionale.

Ettore Santi

Note metodologiche

I problemi connessi alla ricostruzione ed all'analisi delle serie storiche della sindacalizzazione sono stati affrontati in questa sede sulla base delle seguenti *guidelines*.

1. Sono stati utilizzati *solo dati direttamente forniti dalle tre centrali confederali*. Nel caso di incongruenze nella documentazione messa a disposizione per la ricostruzione dei dati (fatto, peraltro, ormai raro, in quanto tutte le organizzazioni hanno proceduto, anche se per motivi squisitamente amministrativi, ad una informatizzazione delle fonti) o di incertezze in sede di classificazione (fatto decisamente più frequente, specie in settori come il terziario tuttora in trasformazione sotto il profilo delle aggregazioni), le soluzioni da adottare sono state di volta in volta discusse con i relativi uffici organizzativi. Va osservato che mentre la documentazione di fonte Cgil e Cisl ha riguardato tutti i livelli territo-

riali, quella fornita dalla Uil si è limitata ai livelli nazionale e regionale.

2. In sede di classificazione, la preoccupazione è stata anzitutto quella di *ottenere un quadro quanto più omogeneo* possibile della sindacalizzazione per settori occupazionali, in presenza di una diversa evoluzione delle articolazioni organizzative all'interno delle varie confederazioni. Non va infatti dimenticato che nel corso di questi anni una vasta riforma organizzativa ha fortemente mutato in tutte e tre le confederazioni la geografia delle strutture sindacali (in questa sede il riferimento è sostanzialmente alle trasformazioni intervenute nelle aggregazioni categoriali, ma analogo discorso andrebbe fatto per quanto riguarda le strutture a livello subregionale).

Si è dunque proceduto tramite una duplice operazione:

a. anzitutto, la ricostruzione nell'ambito di ciascuna confederazione, a partire dai dati delle singole unità organizzative, di serie storiche relative all'intero decennio, aventi come base di riferimento «interno» *l'assetto organizzativo attualmente in vigore*;

b. inoltre, per garantire un'unica classificazione alla sindacalizzazione delle tre centrali confederali, è stata assunta come orizzonte «esterno» di riferimento *l'articolazione dei lavoratori per rami occupazionali* adottata dalla contabilità nazionale. Come è noto, tale articolazione è attenta soprattutto alla natura dell'attività lavorativa ed alla sua destinazione, mentre non permette sempre di distinguere in maniera precisa, nel singolo ramo occupazionale, la presenza di un rapporto di lavoro di tipo privato oppure pubblico. D'altra parte, quando nel corso dell'analisi si è ritenuto opportuno valorizzare proprio tale elemento (ad esempio, considerando come un tutt'uno i dati sulla sindacalizzazione nel pubblico impiego), si è preferito far ricorso a serie costruite *ad hoc*.

3. Per la determinazione dei tassi di sindacalizzazione si è in primo luogo proceduto a circoscrivere, in maniera assai più puntuale che in passato, *la reale presenza dei lavoratori «dipendenti» fra gli iscritti* alle tre centrali sindacali. Come è noto infatti, questo dato non coincide *tout court* con quello degli «attivi», in quanto diverse strutture sindacali aggregano anche lavoratori che, sotto il profilo del rapporto di lavoro, possono essere considerati «autonomi» a tutti gli effetti.

La determinazione del dato occupazionale di riferimento, invece, ha tenuto conto delle novità intervenute con la recentissima (1987) revisione condotta dall'Istat sui conti economici nazionali; revisione che ha interessato anche le serie relative all'occupazione.

D'altra parte, *la nuova serie degli occupati «civili»* — ricavata dai relativi dati posti a base del calcolo delle Unità di lavoro, escludendo i militari di carriera e di leva — mostra un andamento per grandi settori produttivi largamente simili, almeno per il periodo 1980-86 (quello per il quale i dati della contabilità nazionale sono stati finora resi pubblici), ai risultati delle rilevazioni campionarie trimestrali. Pertanto, si è pensato di *utilizzare entrambe le serie a seconda delle esigenze*.

La serie ricavata dalle rilevazioni trimestrali ha infatti permesso di fare raffronti con precedenti indagini che avevano utilizzato la stessa base di riferimento per la determinazione dei tassi di sindacalizzazione, e questo specie a livello regionale. La nuova serie di contabilità nazionale è stata utilizzata piuttosto, laddove è risultato opportuno evidenziare, anche se solo limitatamente agli ultimi sei anni, i tassi

di sindacalizzazione riferiti ad ambiti produttivi più specifici.

4. Riguardo alla costruzione delle serie territoriali ed alla loro classificazione in forma aggregata, vanno fatte alcune importanti precisazioni.

Anzitutto, a causa dell'impossibilità di avere la disaggregazione anche solo su base regionale della voce «Varie» presente nel tesseramento Uil, i dati complessivi delle serie territoriali sono *tutti lievemente differenti per difetto* rispetto a quelli ottenuti attraverso il calcolo condotto sui dati delle strutture di categoria. Questo limite scompare, però, quando dai dati complessivi si passa a quelli relativi alla sindacalizzazione dei soli lavoratori dipendenti (e, dunque, anche ai relativi tassi determinati su tale base), in quanto gli iscritti raggruppati nella voce «Varie» della Uil sono in genere professionisti o, comunque, lavoratori non dipendenti.

La classificazione dei dati regionali su base aggregata è stata condotta alla luce della riconosciuta specificità di talune aree territoriali sulla base di analogie riscontrate nelle principali caratteristiche socioculturali ed economiche, oltre che in considerazione delle ripartizioni più diffuse nella recente documentazione economico-statistica di varie fonti nazionali. Pertanto, le grandi aree geografiche includono le seguenti regioni:

Nord-ovest: Lombardia, Piemonte, Val D'Aosta, Liguria.

Nord-est: Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna.

Centro: Toscana, Umbria, Marche, Lazio.

Sud e Isole: Abruzzi, Molise, Basilicata, Puglia, Campania, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Questo tipo di ripartizione è differente, ad esempio, da quella utilizzata nei precedenti anni nella stesura di questa stessa voce.

I sindacati confederali: la Cgil

1. Dopo l'XI congresso confederale (marzo 1986)
 2. Il tesseramento 3. Quadro organizzativo del Centro confederale nazionale 4. Linee di politica amministrativa e finanziaria 5. Le attività di servizio per gli iscritti e per i lavoratori

1. Le conclusioni dell'XI congresso della Cgil hanno segnato una tappa importante della riflessione e dello sviluppo dell'elaborazione politica e sindacale della organizzazione. L'appuntamento per la fine di settembre 1987 della Assemblea nazionale dei quadri e dei delegati, la scelta di effettuare nella primavera del 1988 i congressi nazionali delle categorie, la presentazione del «programma fondamentale della Cgil», lo svolgimento nell'autunno del prossimo anno della Conferenza di organizzazione, rappresentano il grande terreno di impegno nel quale si colloca la scelta assunta al congresso della «rifondazione» della Cgil, per l'affermazione dei suoi propositi strategici e programmatici attraverso la ridefinizione e il rinnovamento delle forme organizzate e del loro modo di funzionare.

Siamo in presenza di grandi mutamenti sociali. Sono cambiati il lavoro, i lavoratori e la loro composizione sociale e professionale; è cambiato il modo di vivere e di pensare; sono maturati nuovi bisogni e nuove aspettative; si sono acuiti nuovi e vecchi squilibri e contraddizioni.

Antichi problemi nazionali hanno assunto connotati più complessi o si sono aggravati (Mezzogiorno, occupazione giovanile, anziani, pari opportunità per le donne, ecc.).

L'attacco portato dalle forze moderate e da settori del mondo imprenditoriale contro il sindacalismo confederale vuole contrastare il processo di ripresa del potere contrattuale che si è espres-

so con il rinnovo dei contratti di lavoro del settore privato e con la conclusione dell'accordo intercompartimentale e dei contratti del pubblico impiego, che hanno segnato lo sviluppo complessivo dell'area della contrattazione e delle iniziative di carattere generale.

L'azione intrapresa dai sindacati confederali ha consentito non solo di raggiungere risultati apprezzabili sul piano contrattuale per oltre 11 milioni di lavoratori, ma di riattivare energie e forze che rappresentano un vero contributo a riaprire una fase interessante della lotta sociale nel nostro paese.

Il bisogno di cambiare, di rinnovarsi è un parametro politico fortemente presente nella coscienza dei singoli militanti e dell'insieme della Cgil, per l'affermazione di nuove solidarietà e eguaglianze sociali. Sono necessari impegni e definizioni più puntuali, sia attraverso la formulazione di programmi attuativi delle strategie, sia con risposte concrete ai problemi organizzativi.

La riorganizzazione, necessaria per far avanzare il progetto congressuale di «rifondazione», ha bisogno di andare oltre un'ordinaria fase di lavoro, per battere ritardi, inefficienze e distorsioni. La scommessa politica che abbiamo assunto dovrà portare, dal punto di vista sociale e culturale al risultato finale di una «nuova» Cgil.

Una organizzazione moderna, efficiente, rafforzata nella vita democratica interna, in grado di decidere e operare nella sua trasparente autonomia, e quindi rappresentativa e unitaria. Il malessere sociale che si è manifestato in questi ultimi tempi è il prodotto delle gravi insufficienze della politica economica e delle mancate riforme in settori decisivi dei servizi sociali e collettivi, dalla scuola alla sanità, dalla previdenza alla politica abitativa. Siamo in presenza dell'aggravamento delle condizioni di lavoro e dei modi della resa lavorativa, mentre i profitti si stanno elevando a dismisura e nella società stanno ampliandosi profonde disuguaglianze sociali.

La fase sindacale e di scontro sociale che si è aperta ha posto come nodo prioritario la questione della democrazia, come valore di regolazione dei rapporti fra il sindacato, gli iscritti e il movimento generale dei lavoratori.

La Cgil esprime da tempo la necessità di stabilire un nuovo patto di democrazia in grado di affermare rigorosamente nelle condizioni attuali le capacità di auto-organizzazione del lavoro sulla base dei valori fondamentali della solidarietà

e dell'eguaglianza. Un patto della democrazia che definisca in termini radicalmente diversi i soggetti della negoziazione e della rappresentanza sindacale, ai vari livelli dell'organizzazione.

Abbiamo intrapreso una direttrice di marcia, strategica e organizzativa, per ricostruire il valore della confederalità del sindacato, per riaffermare un sindacalismo che si radica ai valori e agli interessi più generali, forte di una capacità di proposta e progetto politico.

L'XI congresso della Cgil ha riaffermato l'unità del movimento sindacale e tra le sue organizzazioni, da conseguire attraverso la costruzione e la pratica di un nuovo patto di unità d'azione, capace di assicurare piena efficacia all'azione sindacale per la tutela dei lavoratori e per far crescere il ruolo del sindacato nella vita sociale e politica del paese.

La Cgil in particolare sta affrontando, ai vari livelli categoriali e territoriali, i problemi della rappresentatività, della democrazia, del funzionamento delle strutture e dei relativi organismi dirigenti, della formazione e selezione dei gruppi dirigenti, del decentramento territoriale, dei servizi ai lavoratori, del tesseramento e della politica delle risorse.

Inoltre e più in generale è in corso una riflessione per affermare il principio della «pari dignità» fra i sindacati, non solo confederali, alla condizione del rispetto delle norme di autoregolamentazione e del carattere democratico della loro vita. Una attenzione particolare, infine, viene posta all'obiettivo della ricostruzione di un potere contrattuale diffuso sul territorio e nei luoghi di lavoro attraverso la riattivazione dei consigli dei delegati come struttura sindacale unitaria, rappresentativa e soggetto unico di contrattazione. È su questo obiettivo politico-organizzativo che è impegnata tutta la Cgil per realizzare un accordo quadro nazionale con le altre centrali sindacali, per rinnovare, diffondere e rieleggere le strutture unitarie dei delegati in ogni ambiente di lavoro (privato e pubblico) secondo principi di rappresentatività e nuove modalità elettive concordate, tali da sciogliere ogni ulteriore riserva, sostanziando questa scelta miliare per la costruzione di un «patto di nuova unità» attraverso una forte progettualità sociale, nella quale la piattaforma rivendicativa, il salario e la professionalità, l'orario e l'organizzazione del lavoro, l'ambiente di lavoro, il diritto allo studio, la crescita dell'occupazione siano gestiti e finalizzati nella

materializzazione pratica dei valori di nuova solidarietà tra i lavoratori, tra occupati e disoccupati, tra Nord e Sud. Nel primo Consiglio generale della Cgil, dopo l'XI congresso, si sono fissati obiettivi chiari e sono stati assunti precisi impegni operativi per una crescita quantitativa e qualitativa dell'organizzazione.

2. Per il secondo anno consecutivo la Cgil aumenta il numero complessivo dei suoi iscritti. In complesso, il dato del 1986 si attesta in un totale di 4.647.038 iscritti, con un aumento di 55.024 tessere in più rispetto all'anno precedente (vedi tavole 1 e 2, tesseramento per regioni e per categorie), pari all'1,19% in più.

Il saldo attivo è determinato dal forte incremento del sindacato dei pensionati, che sono cresciuti di 163.949 unità, passando da 1.619.114 dell'85 a 1.783.063 dell'86, con un incremento percentuale del 10,12% e compensando in larga misura la flessione che ha caratterizzato il dato dei lavoratori attivi.

Con il risultato del 1986 la Cgil arriva a tessere il 13% circa dell'universo dei pensionati. Il progressivo e costante aumento di rappresentatività fra i pensionati, anche se il tasso di sindacalizzazione è ancora lontano da quello esistente tra i lavoratori attivi, è un successo molto significativo dovuto all'impegno capillare del sindacato di categoria (Spi Cgil) e alla sua forte presenza decentrata nel territorio attraverso la struttura delle leghe dei pensionati.

Dalla riflessione sull'andamento del tesseramento si possono trarre alcuni segnali orientativi per categorie e grandi comparti.

Vi è un calo sensibile di iscritti in tutte le categorie industriali, anche se la tendenza sembra ormai invertita con il dato finale del 1986. Il peso più forte di queste flessioni si è fatto sentire proprio nei settori industriali dove maggiormente colpita è l'area delle aziende medie e grandi.

Si può capire questo fenomeno tenendo presente il calo delle forze occupate. Tale spiegazione risulta essere parziale, perché in molti casi la flessione degli iscritti è maggiore del contrarsi dell'occupazione.

Ciò si verifica in particolar modo nelle grandi imprese che tradizionalmente hanno rappresentato i punti di massima presenza della Cgil; ed è spiegabile con gli attacchi più forti e genera-

Tavola 1. Tesseramento Cgil 1986 (per regioni)

	Attivi			Pensionati			Totale		
	1986	1985	differenza	1986	1985	differenza	1986	1985	differenza
Piemonte	191.539	194.038	98,71	—	2.499	96.337	83.694	115,10	+ 12.643
Valle d'Aosta	4.638	4.730	98,05	—	92	2.030	1.927	105,34	+ 103
Liguria	103.105	107.145	96,22	—	4.040	63.987	59.995	106,65	+ 3.992
Lombardia	493.741	511.542	96,52	—	17.801	238.921	220.507	108,35	+ 18.414
Veneto	173.073	175.532	98,59	—	2.459	119.882	106.892	112,15	+ 12.990
Trentino	20.658	20.972	98,50	—	314	5.550	5.150	107,76	+ 400
Alto Adige	12.451	12.577	98,99	—	126	6.600	6.080	108,55	+ 520
Friuli-Venezia Giulia	54.911	57.703	95,16	—	2.792	40.100	37.270	107,59	+ 2.830
Emilia Romagna	387.783	398.380	97,33	—	10.597	382.512	360.656	106,06	+ 21.856
Nord	1.441.899	1.482.619	97,25	—	40.720	955.919	882.171	108,35	+ 73.748
Toscana	273.510	282.979	96,65	—	9.469	176.851	163.645	108,06	+ 13.206
Marche	64.592	66.024	97,83	—	1.432	79.260	73.817	107,37	+ 5.443
Umbria	51.918	53.233	97,52	—	1.315	34.500	32.150	107,30	+ 2.350
Lazio	229.299	237.823	96,41	—	8.524	52.565	45.093	116,57	+ 7.472
Centro	619.319	640.059	96,75	—	20.740	343.176	314.705	109,04	+ 28.471
Abruzzo	44.524	45.608	97,62	—	1.084	31.618	30.417	103,94	+ 1.201
Molise	8.856	8.860	99,95	—	4	8.376	7.040	118,97	+ 1.336
Campania	195.379	207.072	94,35	—	11.693	95.580	76.860	124,35	+ 18.720
Puglia	158.292	169.890	93,17	—	11.598	93.080	85.147	111,66	+ 9.933
Basilicata	31.611	32.375	97,64	—	764	17.679	15.715	112,49	+ 1.964
Calabria	92.934	100.694	92,29	—	7.760	34.909	31.400	117,17	+ 3.509
Sicilia	176.107	193.720	90,90	—	17.613	150.051	127.513	117,67	+ 22.538
Sardegna	69.054	70.445	98,02	—	1.391	50.675	48.156	105,25	+ 2.529
Sud	776.757	828.664	93,73	—	51.907	483.968	422.238	114,61	+ 61.730
Italia	2.837.975	2.951.342	96,15	—	113.367	1.783.063	1.619.114	110,12	+ 163.949

N.B. Il totale comprende anche i disoccupati.

Tavola 2. Iscritti Cgil per categoria

Settore e categoria	Anno		Differenza	
	1986	1985	%	assoluti
<i>Agricoltura</i>				
Federbraccianti	368.207	410.661	— 10,34	
Totale	368.207	410.661	— 10,34	— 42.454
<i>Industria</i>				
Filcea	175.132	183.699	— 4,67	
Fillea	373.824	395.692	— 5,53	
Fiom	449.192	456.877	— 1,69	
Filtea	187.067	195.714	— 4,42	
Filziat	92.181	96.463	— 4,44	
Filis	70.544	74.083	— 4,78	
Totale	1.347.940	1.402.528	— 3,90	— 54.588
<i>Servizi e Pubblico impiego</i>				
Filcams	179.772	180.182	— 0,23	
Sinagi	11.526	10.854	+ 6,19	
Filt	217.349	222.665	— 2,39	
Fisac	64.715	64.965	— 0,39	
Filpt	51.010	51.690	— 1,32	
Fnle	60.156	61.053	— 1,47	
Fp	391.196	400.121	— 2,24	
Snr	4.670	4.132	+ 13,02	
Fsu	136.469	137.254	— 0,58	
Sna	326	268	+ 21,64	
Snav	850	850	—	
Varie	3.789	4.119	— 8,02	
Totale	1.121.828	1.138.153	— 0,98	— 16.325
<i>Disoccupati</i>	26.000	21.558	+ 20,60	+ 4.442
<i>Pensionati</i>	1.783.063	1.619.114	+ 10,12	+ 163.949
Totale generale	4.647.038	4.592.014	+ 1,19	+ 55.024

* A cura del Dip. d'organizzazione.

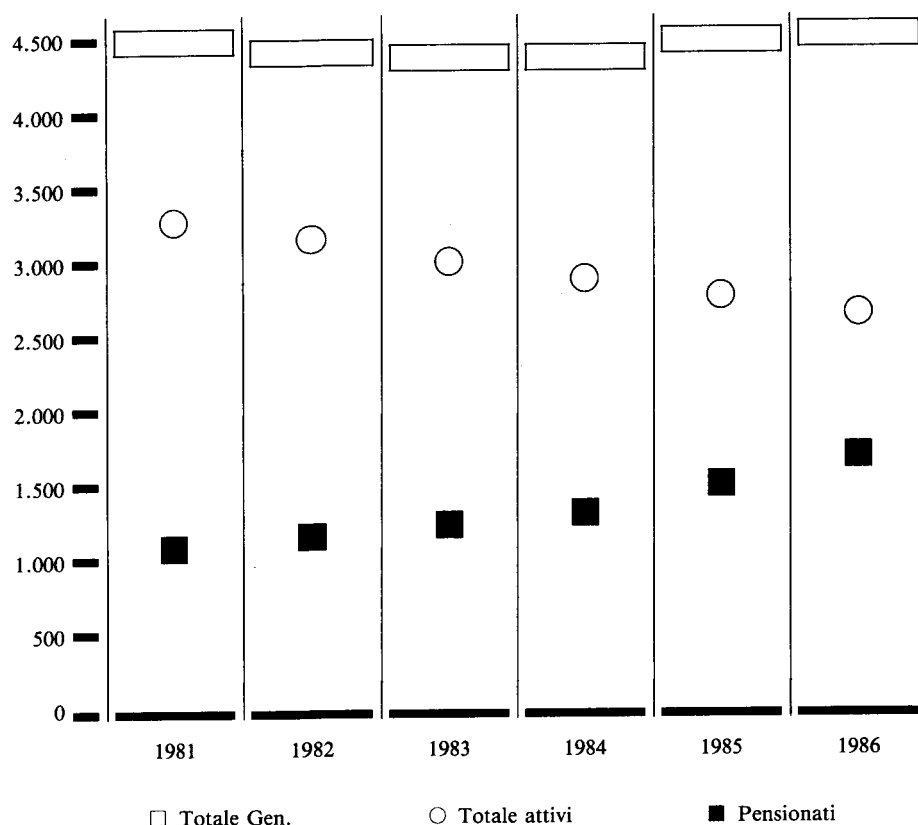
lizzati che sono venuti negli ultimi anni nelle grandi aziende ai livelli occupazionali; e anche dentro questa pesante realtà è estremamente significativa la capacità di tenuta della Cgil sul risultato del tesseramento.

La distribuzione territoriale delle perdite indica che mentre al Nord i lavoratori attivi diminuiscono soprattutto nei comparti dell'industria e passano dal —5,64% dell'84 rispetto all'anno precedente al —3,43% dell'85, al —2,7% dell'86, al Sud vi è, negli stessi periodi, la tendenza opposta. Nel Mezzogiorno la perdita dell'86 sull'85 si concentra in particolare sui brac-

cianti (—12,61%), dove agli effetti della caduta della sottoccupazione nel settore hanno inciso anche le revisioni apportate agli elenchi anagrafici che riguardavano esclusivamente il lavoro operaio stagionale, gli edili (—3,77%), i metalmeccanici (—5,03%). Questi andamenti indicherebbero che al Nord, dopo la stagione delle grandi ristrutturazioni, si è passati a una fase di assestamento e di ripresa, mentre al Sud pesano ancora i processi di riorganizzazione del settore agricolo e la caduta degli investimenti, in particolare nel settore delle costruzioni.

Anche nei comparti della pubblica amministra-

Figura 1 - Tesseramento Cgil 1981-86 (in migliaia)



zione e dei servizi, avendo prodotto una azione di riordino organizzativo, si registrano flessioni sul tesseramento finale.

Scarsa incidenza abbiamo sull'organizzazione dei disoccupati. Con una situazione del mercato del lavoro che presenta oltre due milioni di persone alla ricerca di un lavoro e circa 500 mila in Cassa integrazione, la rilevazione organizzativa dimostra un grave ritardo politico-organizzativo; ne risultano iscritti alla Cgil 26.000, con un tasso che raggiunge solo lo 0,01%.

Ma il calo degli iscritti trova spiegazione anche nel fatto che la struttura del tesseramento si è dimostrata troppo rigida e burocratica. Vi sono spazi enormi da ricoprire con l'attività di proselitismo. Il Consiglio generale della Cgil, tenuto ad Ariccia nel settembre del 1986, in coerenza con le scelte compiute dall'XI congresso ha indicato una serie di iniziative per una campagna di proselitismo improntata a criteri di rinnovamento:

a. in ogni luogo di lavoro e nel territorio va effettuato il rilievo analitico degli iscritti per costruire una «anagrafe»;

b. programmare specificatamente la verifica periodica e generalizzata della delega di adesione al sindacato;

c. generalizzare ed estendere i consigli dei delegati, attraverso rinnovate modalità di elezione da realizzare in un accordo unitario confederale di riferimento per tutte le categorie private e pubbliche;

d. piani di lavoro mirati su problemi di rappresentatività specifica tra i lavoratori altamente professionalizzati (quadri, tecnici, ricercatori), sperimentando nuovi modelli organizzativi anche con la possibilità della doppia tessera;

e. estendere la nostra attività di tutela e di protezione del lavoratore e la nostra rappresentatività nei settori dell'impresa diffusa, nelle aziende artigiane, nelle aree di lavoro precario e stagio-

Cgil. Bilancio consuntivo 1986 (lire)*

Situazione patrimoniale			
Attività		Passività e patrimonio netto	
Denaro e altri valori liquidi	1.916.188.228	Debiti	234.732.115
Crediti	3.275.087.441	Debiti verso fornitori	313.248.748
Crediti diversi	1.699.245.112	Debiti diversi	484.920.064
Immobilizzazioni tecniche	4.093.276.001	Ratei passivi	153.944.185
		Fondo trattamento fine rapporto	881.821.609
		Finanziamenti	7.778.725
		Fondi diversi	3.609.346.306
		Fondi di ammortamento	4.093.276.000
Disavanzo economico dell'esercizio	133.314.653	Patrimonio esistente inizio esercizio	1.338.043.683
Totale attività	11.117.111.435	Totale passività e patrimonio netto	11.117.111.435

Conto economico			
Costi		Ricavi	
Contributi a strutture	8.344.262.806	Quote	14.163.827.500
Contributi a organismi diversi	2.231.843.973	Contributi sindacali	2.450.726.803
Spese attività politico-organizzativa	1.720.030.562	Contributi da organismi diversi	3.500.000.000
Spese per attività internazionale	509.377.545	Utile da negoziazione titoli	924.608.090
Spese per stampa e propaganda	527.397.554	Recupero spese ed altri proventi	77.865.860
Spese di formazione	402.943.079		
Spese per il personale	4.662.408.083		
Spese generali	2.852.079.304		
		Disavanzo economico dell'esercizio	133.314.653
Totale	21.250.342.906	Totale	21.250.342.906

* Approvato nel direttivo nazionale Cgil del 27-28 aprile 1987.

Cgil. Bilancio preventivo 1987 (lire)

Costi		Ricavi	
Contributi a strutture	10.106.000.000	Quote	15.010.000.000
Contributi a organismi diversi	1.850.000.000	Contributi sindacali	3.200.000.000
Spese attività politico-organizzativa	1.470.000.000	Contributi da strutture	500.000.000
Spese per attività internazionale	592.000.000	Contributi da organismi diversi	4.000.000.000
Spese per stampa e propaganda	650.000.000	Proventi finanziari	740.000.000
Spese studi e ricerche	350.000.000	Recupero spese ed altri proventi	100.000.000
Spese di formazione	500.000.000		
Spese per il personale	5.142.000.000		
Spese generali	2.830.000.000		
Imposte e tasse	50.000.000		
Oneri finanziari	10.000.000		
Totale	23.550.000.000	Totale	23.550.000.000

Cgil. Composizione dei principali organi confederali. (composizione aggiornata Comitato direttivo 17-18 luglio 1987)

Segreteria

Pizzinato Antonio segretario generale
 Del Turco Ottaviano segretario generale aggiunto
 Bertinotti Fausto
 Cazzola Giuliano
 Ceremigna Enzo
 De Carlini Lucio
 Guarino Edoardo
 Lettieri Antonio
 Rastrelli Gianfranco
 Trentin Bruno
 Turtura Donatella
 Vigevani Fausto

Comitato esecutivo

Pizzinato Antonio, Del Turco Ottaviano, Bertinotti Fausto, Cazzola Giuliano, Ceremigna Enzo, De Carlini Lucio, Guarino Edoardo, Lettieri Antonio, Rastrelli Gianfranco, Trentin Bruno, Turtura Donatella, Vigevani Fausto, Agostini Luigi, Amaro Andrea, Amoretti Aldo, Benzi Gianfranco, Bisogni Maria Chiara, Cappelli Oriano, Celata Gianni, Chegai Antonio, Cofferrati Sergio, Cova Giuseppe, Epifani Guglielmo, Federico Gianfranco, Forni Arvedo, Giunti Aldo, Grandi Alfiero, Gruosso Vito, Lana Angelo, Lattes Renato, Lucchesi Paolo, Mancini Luciano, Minelli Raffaele, Murgia Giuliano, Padovan Giannino, Pascucci Gilberto, Peri Giovanni, Perini Fulvio, Pettinari Rolando, Piccolo Luciano, Puppo Sergio, Sabatini Claudio, Testi Gianfranco, Todaro Vittorio, Tonini Roberto, Trulli Giuseppe, Zirulia Tebaldo.

nale, tra i lavoratori stranieri, nel terziario tradizionale e avanzato;

f. stabilire nuovi rapporti con realtà associative, organizzazioni di volontariato, movimenti di massa che colgono nuove istanze sociali, al fine di estendere la presenza della Cgil nelle diverse espressioni della vita sociale organizzata.

Su questi orientamenti di lavoro è impegnata l'organizzazione a tutti i livelli e in ogni sua articolazione. E già la rilevazione organizzativa del tesseramento 1987 dimostra una linea di tendenza che accresce le adesioni alla Cgil e rafforza il rapporto democratico tra il sindacato e i lavoratori. Lo sforzo ha coinvolto veramente l'insieme dell'organizzazione, che ha complessivamente percepito il carattere decisivo della attività di proselitismo.

Il dato che si presenta al luglio 1987, rispetto alla stessa data del 1986, è di 183.835 tessere ritirate in più, con un incremento di +15.248 nei lavoratori attivi, di +158.097 nei pensionati, di +9.890 fra i disoccupati, con un totale generale di 4.687.707 iscritti, con una crescita di 40.669 tesserati rispetto alla stessa chiusura del 1986.

Sono dati indicativi, certo non in assoluto, ma in termini di tendenza, in quanto il tesseramento si chiude alla fine dell'anno, ma che tuttavia confortano l'obiettivo organizzativo che la Cgil ha assunto di conquistare i 5 milioni di aderenti per il 1988. Del resto, il processo di «rifondazione» si afferma anche attraverso il tesseramento e il proselitismo.

3. L'XI congresso della Cgil ha posto con forza l'esigenza di riorganizzazione del Centro confederale, allo scopo di una maggiore efficienza della struttura, una più qualificata produttività del lavoro settoriale e orizzontale.

La struttura confederale si è mossa spesso con separatezze, compartimenti stagni, con sovrapposizione di competenze e responsabilità, e non sempre con una adeguata razionalità nella utilizzazione del personale politico e tecnico.

In questo quadro, pur riconfermando il valore dell'organizzazione per dipartimenti, si tende nel nuovo modello organizzativo a sviluppare una maggiore interdisciplinarietà e nello stesso tempo un maggior coordinamento, ricomponendo l'organizzazione del lavoro del Centro nazionale in grandi «aree di progettualità e di gestione»,

con grandi comparti e settori più omogenei. A sostegno di questo «nuovo modello» (approvato dal Direttivo nazionale nei giorni 11-12 giugno 1986), vi è un'altra novità introdotta: quella della creazione di «gruppi permanenti» interdipartimentali per problemi e obiettivi finalizzati, con una loro specifica autonomia funzionale.

Questa nuova definizione organizzativa, che procede con sistematicità anche a migliorare i criteri di selezione e di crescita professionale dell'apparato confederale, ha portato a una riorganizzazione delle attività del Centro confederale che si articola in 6 Aree, 10 Dipartimenti (suddivisi per settori e uffici) e gruppi di lavoro orizzontali.

Schema organizzativo della Cgil

1. Segreteria generale:

Direzione e coordinamento;

Ufficio di segreteria;

Ufficio stampa;

Dipartimento internazionale.

2. Area politica economica, Mezzogiorno, Occupazione e Stato sociale:

Dipartimento Politica economica;

Dipartimento Politiche attive del lavoro;

Dipartimento Stato sociale (previdenza-sanità-assistenza sociale);

Problemi del Mezzogiorno;

Coordinamento femminile;

Ufficio legale e giuridico-legislativo;

Ufficio politiche comunitarie;

Ufficio problemi dello Stato;

Ufficio Federazione nazionale Consumatori.

3. Area contrattuale:

Dipartimento settori produttivi

(industria-energia-agroalimentari-artigianato e piccole imprese-nuove relazioni industriali-osservatorio contrattazione-partecipazioni statali-punti di crisi e Gepi Crdp);

Dipartimento terziario e servizi

(trasporti-telecomunicazioni-commercio-turismo-ricerca-credito e assicurazioni-terziario avanzato);

Dipartimento della pubblica amministrazione (Stato-Enti locali-parastato-apparati di sicurezza-servizio sanitario nazionale-aziende autonome dello Stato-scuola e università);

Ufficio Problemi della cooperazione;

Ufficio Quadri e Tecnici.

4. Area territorio-regioni:

Dipartimento problemi del territorio

(sistemi urbani-trasporto intermodale-ambiente-Regioni e autonomie-attrezzature tecniche e ci-

vili urbane e territoriali-indotto industriale del territorio).

5. Area problemi organizzativi e politica dei quadri:

Dipartimento di organizzazione

(strutture e apparati-inquadramenti-documentazione e ricerca-tesseramento e contribuzione-amministrazione-servizi tecnici e generali-centro sistemi per l'informatica).

6. Area informazione e comunicazioni di massa:

Dipartimento dell'informazione

(ufficio pubbliche relazioni-editoria-stampa e informazione-politica delle comunicazioni di massa-biblioteche e archivi storici);

Scuola sindacale di Ariccia;

Ufficio formazione.

4. Il processo di revisione organizzativo-contabile, sulla cui definizione la Cgil lavora dal 1985, ha portato all'unificazione delle procedure organizzative (flusso dei documenti, modulistica) e alla redazione del piano dei conti unificato a livello nazionale, del bilancio-tipo composto da situazione patrimoniale e conto economico, del bilancio di previsione e del bilancio consolidato. Questo è un primo punto di partenza per l'attuazione del progetto di unificazione contabile, resa necessaria dalla stessa dimensione organizzativa della Cgil oltretutto dall'entità dei flussi finanziari, la cui mole va di pari passo col peso e la rilevanza sociale della Cgil. È quindi sentita l'esigenza di dimostrare con chiarezza agli iscritti, e anche all'esterno, ciò che viene amministrato e gestito all'interno dell'organizzazione.

In seguito alle decisioni dell'XI congresso confederale, la Cgil ha per la prima volta pubblicato, nel giugno del 1986, la raccolta dei bilanci finanziari (approvati dagli organismi dirigenti e dai rispettivi collegi dei sindaci revisori) di tutte le federazioni e sindacati nazionali di categoria, delle Cgil regionali e della stessa confederazione.

Il valore di questa iniziativa, così come l'approvazione del «regolamento nazionale» dei trattamenti normo-economici per i dirigenti e per il personale degli apparati politici e tecnici, sta nel contributo a una azione più trasparente ed efficace sull'utilizzazione delle risorse finanziarie e organizzative di cui disponiamo.

La nostra finalità, non solo per assolvere alle norme statutarie, è quella di sistematizzare i bilanci dei 2.229 punti (strutture di zona, federazioni

di categoria, strutture orizzontali ai vari livelli) della struttura organizzativa di natura congressuale. Il procedere su questa strada, riconfermando il principio dell'autonomia e della responsabilità amministrativa delle singole strutture organizzative, porterà a una visione complessiva e unitaria del governo delle risorse.

5. La scelta confederale di un impegno più puntuale e qualificato sul terreno dei «servizi» è emersa con forza dall'XI congresso, con l'obiettivo di costruire una nuova tutela dei lavoratori nel quadro della proposta politica complessiva della Cgil riassunta nel «Patto per il lavoro».

Si è aperta una fase di sperimentazione diffusa in vari punti del territorio per una più precisa configurazione stessa dei «servizi» alla luce dei rapidi mutamenti sociali, quali strumenti finalizzati alla soddisfazione dei bisogni del lavoratore e del cittadino.

La costituzione dei centri di servizio polivalenti (Csp) e la loro effettiva capacità operativa rappresentano una componente importante verso la capacità di rinnovamento della Cgil.

Le attività di servizio che dovranno caratterizzare questi nuovi centri si dovranno rivolgere sia a tutti i lavoratori occupati, iscritti e non, che a quelle fasce sociali più esposte e deboli, quali disoccupati, giovani, pensionati.

Le aree di intervento si articoleranno per servizi dovuti e servizi possibili.

I *servizi dovuti* sono quelli che ci competono strutturalmente e sui quali il sindacato mantiene l'opera di tutela per tutti i lavoratori, quali:

— i diritti previdenziali e assistenziali gestiti dal Patronato Inca;

gli Uffici vertenze per tutte le iniziative di carattere vertenziale, collettivo e individuale, legate a rapporti di lavoro;

— i Centri informazione disoccupati che, con i Comitati per il lavoro, debbono assumere un ruolo decisivo per la battaglia per l'occupazione;

— servizi di informazione e promozione del tempo libero e del turismo collegato all'Eti e ai Cral aziendali.

I *servizi possibili* rappresentano quelle nuove attività finalizzate che direttamente o indirettamente attraverso apposite convenzioni, i Centri di servizio polivalenti (Csp) sono in grado di fornire:

— assistenza fiscale e tributaria;

— assistenza legale estesa a questioni individuali extra lavorative;

— assistenza per pratiche sanitarie;

— assistenza notarile;

— assistenza assicurativa e finanziaria tramite Unipol (infortuni-vita-responsabilità civile-consulenza e liquidazione sinistri-prestiti personali e finanziamenti vari);

— consulenza casa sia di affitto che di proprietà, tramite Sunia (equo canone-opportunità nella cooperazione-procedure e graduatorie per accedere a casa-sfratto-problemi del condominio-vendita e ristrutturazione casa);

— servizio propositivo su cultura e sport attraverso Arci, associazioni democratiche e giovanili;

— servizio di tutela e informazione dei consumatori;

— informazione generale su questioni specifiche (lavoratori stranieri-giovani-disoccupati);

— promozione specifica nel territorio per servizi di carattere preventivo per i settori della piccola azienda, dell'artigianato e per il lavoro nero che attualmente rimangono sostanzialmente non garantiti dalla tutela sindacale.

Questi Csp segneranno anche un contributo organizzativo alla politica del decentramento delle strutture non solo della confederazione ma con un forte intreccio allo stesso decentramento delle categorie, consapevoli che non è ipotizzabile una vitalità propria del Csp senza l'impulso organizzativo e politico delle categorie, con la loro ricchezza di esperienze.

Si tratta di una scelta che impegna tutta la Cgil. Questo intreccio permanente fra i vari livelli di struttura va conquistato, perché la nuova attività di servizio non deve essere considerata *aggiuntiva* ma *sostitutiva* rispetto alla tradizionale concezione dell'erogazione dei vari servizi, sperimentando anche le nuove possibilità di attivare il «delegato dei servizi» e nello stesso tempo lavorare per una elevata qualità professionale dei funzionari operanti nei Csp, attraverso un grande progetto di investimenti mirati alla formazione e riqualificazione dei quadri sindacali, ribadendo con grande trasparenza un concetto cardine di tutta la nostra elaborazione sui servizi: noi non vogliamo essere sostitutivi di servizi che altri, per compito istituzionale, devono dare; sottolineando che la riforma e l'estensione dello «stato sociale» sono un punto strategico della nostra azione per impedire che sull'onda della privatizzazione dei servizi si alimenti lo «sfruttamento industriale» dei bisogni dei lavoratori.

Gabriele Cioncolini

I sindacati confederali: la Cisl

1. Premessa 2. La struttura organizzativa 3. Il tesseramento 4. Le risorse finanziarie 5. Gli organi: il Consiglio generale e il Comitato esecutivo 6. L'attività culturale, formativa, editoriale

1. La consueta articolazione della presente «voce» del *Rapporto* (sintetico rendiconto dell'andamento di alcune variabili relative all'organizzazione, al tesseramento, alle risorse finanziarie, all'attività degli organi, a quelle culturali, formative ed editoriali) abbraccia, questa volta, un arco temporale più ampio: oltre l'intero 1986 i primi sei mesi del 1987. Per la Cisl, così, le informazioni giungono sino alla vigilia di uno degli appuntamenti più rilevanti e significativi: l'assemblea dei quadri, che si svolge a metà periodo tra un congresso e l'altro, giunta ora alla sua sesta edizione e programmata ad Abano Terme tra il 9 e il 10 luglio 1987.

2. Alla assemblea dei quadri occorrerà certo riferirsi per la formalizzazione di ogni assetto innovativo riguardante l'organizzazione. In questo campo, tuttavia, le linee di tendenza appaiono sufficientemente chiare e consolidate. Ecco un breve quadro della situazione.

Strutture categoriali. Il processo di accorpamento, avviato nel lontano 1975 dall'assemblea dei quadri di Napoli, è ormai sostanzialmente compiuto. Le categorie della Cisl sono passate, gradualmente, da 37 a 17: per superare alcune residue difficoltà è stato sanzionato, all'interno di ciascuna delle 17 federazioni «accorpate», un preciso riconoscimento dell'articolazione per settori. Avanza inoltre, nei fatti, una sorta di estensione del processo di riforma organizzativa, indotta dal-

la necessità di cogliere, organizzare e rappresentare un mondo del lavoro più complesso e in rapido e profondo cambiamento. In forma sperimentale sono stati avviati:

a. un progetto di sindacalizzazione dei lavoratori delle aziende artigiane del settore manifatturiero, in 12 comprensori e affidato ad un coordinamento intercategoriale nazionale e a coordinamenti territoriali;

b. un coordinamento dei lavoratori autonomi del commercio e dei servizi, raggruppando in esso singoli sindacati già presenti nella Cisl e costituendo nuove aggregazioni.

Va aggiunto che quadri e tecnici, giovani, donne, lavoratori immigrati, pensionati, lavoratori dell'autogestione, sono figure oggetto di particolare attenzione organizzativa, di appositi progetti e, talora, di interventi positivamente e da tempo avviati (si veda, in proposito, la prima delle dieci mozioni per il dibattito preparatorio alla VI assemblea dei quadri, un *Conquiste del lavoro*, 14 marzo 1987).

Strutture orizzontali. Il programmato ridimensionamento del reticolo delle Unioni sindacali territoriali (Ust) ha raggiunto un traguardo per il momento soddisfacente. Le Ust, che nel 1981 erano 178, sono oggi 160 (o 158 se si considera che Trento e Aosta sono sedi coincidenti con la Unione sindacale regionale). Sull'insieme di questo processo si segnalano aggiustamenti secondari come il superamento — avvenuto nel periodo che qui consideriamo — dei cosiddetti «comprensori a scavalco», composti cioè da comuni appartenenti a diverse province.

Cresce il numero delle Unioni zionali, prossimo a 600, ed anche il numero delle Unioni sindacali comunali (si tratta di strutture subcomprensoriali, la seconda delle quali opera, per antica tradizione, esclusivamente in alcune regioni del Sud).

La rete dei servizi. Più volte richiamata come importante strumento per una rinnovata strategia di sindacalizzazione, la rete dei servizi operanti nelle strutture territoriali della Cisl può oggi essere documentata grazie ad una apposita indagine condotta nel corso del 1986 («Indagine nazionale sulle attività e le strutture di servizio della Cisl»). In tutte le 135 Ust censite esistono i servizi di assistenza previdenziale, sociale e pensionistica dell'Inas (il patronato della Cisl), in 113 Ust l'ufficio vertenze, in 109 l'ufficio legale e in 106 il servizio di consulenza fiscale. È interes-

sante notare che in 33 Ust sono sorti i «Centri per il lavoro», ossia un servizio di informazione e di orientamento specialmente rivolto verso i giovani inoccupati, e in 19 Ust sono offerti servizi non tradizionali, come quelli assicurativi e turistici. Il numero degli operatori impegnati nella rete dei servizi della Cisl, in tutto il territorio nazionale, è stimato in circa 5.000.

La preparazione della VI assemblea dei quadri. Convocata alla fine del 1986, l'assemblea e la sua organizzazione (a piramide, dai posti di lavoro all'assemblea nazionale) hanno largamente impegnato le strutture della Cisl nel corso dei primi sei mesi dal 1987. Per quanto l'assemblea non abbia compiti deliberativi e debba invece, secondo lo statuto (art. 13), occuparsi «dell'andamento dell'attività dell'organizzazione», le procedure e le sedi sono del tutto simili a quelle congressuali. Si tratta perciò di migliaia di assemblee che, per strati successivi, eleggono i circa mille delegati per l'assise nazionale. Un'idea dei principali temi in discussione può essere fornita dai titoli delle già richiamate mozioni:

1. organizzare il lavoro che cambia;
2. le strutture: assetto, ruoli e compiti;
3. sviluppare e qualificare i servizi del sindacato;
4. la politica dei quadri e la formazione (che comprende la questione della rotazione dei dirigenti e cioè l'ipotesi di modificare la norma statutaria che stabilisce la permanenza nel medesimo incarico per non più di due mandati);
5. l'informazione sindacale;
6. la democrazia interna;
7. il diritto di sciopero e l'autoregolamentazione;
8. la dimensione internazionale;
9. sindacato e istituzioni;
10. l'unità d'azione.

3. Nel precedente *Rapporto* registravamo, con evidente preoccupazione, un consistente decremento dei tesserati. Dobbiamo invece registrare, in questo *Rapporto*, una inversione di tendenza. Il tesseramento della Cisl, al 31 dicembre 1986, si è chiuso con un incremento di 22.387 iscritti (+ 0,75%). Il loro totale sfiora, nuovamente, i tre milioni. All'interno di simile recupero continua però a manifestarsi il fenomeno di una forte crescita delle adesioni fra i pensionati (quasi 100 mila in più in cifra assoluta e + 13,25 in percentuale) e di un marcato declino delle iscrizioni tra i lavoratori attivi (specialmente evidente nel-

l'industria e nell'agricoltura: tavola 2). In cifra assoluta gli attivi «perduti» nell'agricoltura, nell'industria, nella pubblica amministrazione, nei trasporti sono 89.282. Sebbene quantitativamente limitato va segnalato, tuttavia, l'incremento tra gli attivi nel settore servizi e «altri» (cioè frontalieri, disoccupati, dipendenti da aziende artigiane, lavoratori autonomi del commercio e dei servizi...).

L'effetto di questa redistribuzione dei tesserati tra attivi e non attivi è, per ora, solamente quello di accrescere il peso, già considerevole, dei pensionati sulle strutture dell'organizzazione (la loro quota sul totale passa, in un solo anno dal 25,19% al 28,32%); si tratta del resto di una redistribuzione largamente corrispondente a più vasti fenomeni demografici e sociali.

Sulla diminuzione delle iscrizioni tra i lavoratori in attività si può solo provvisoriamente annotare che esiste una larga corrispondenza tra ciò che accade da noi e ciò che è accaduto, con intensità molto superiore, in altri paesi industrializzati. Sembrano infatti del tutto analoghe le ragioni generali di tale diffuso declino dei tassi di sindacalizzazione (ragioni culturali e politiche ma anche economiche, come la diminuzione del numero dei lavoratori dipendenti).

Nel caso della Cisl una ulteriore disaggregazione dei dati del tesseramento, per categorie e regioni, conferma le valutazioni generali appena accennate ma permette di segnalare interessanti particolarità. Le variazioni negative percentualmente maggiori (tavola 3) riguardano gli operai agricoli (—10,31%) e i lavoratori dell'industria. Per l'industria, nell'ordine, i metalmeccanici (—8,70%), gli alimentaristi (—6,43%), i chimici e i lavoratori dell'energia (—6,26%), quelli dell'informazione e spettacolo (—6,25%), i tessili (—6,03%), gli edili (—3,83%).

Rimarchevole la diminuzione di iscritti nella Federazione dei trasporti (—4,43%), mentre assai contenute sono le perdite percentuali delle categorie della pubblica amministrazione e dei servizi (in questo settore si registra, anzi, tra i bancari e assicurativi, il più alto incremento tra gli attivi: + 1,69%).

Sul piano territoriale le variazioni positive, assai modeste, riguardano il Nord e il Centro (tavola 1) e, quindi, regioni come la Valle d'Aosta (+ 15,45%, ma in cifra assoluta si tratta di meno di mille tessere), il Piemonte, la Lombardia, l'Emilia Romagna (+ 4,05%), la Toscana, le Mar-

Tavola 1. Iscritti alla Cisl per circoscrizione geografica (1985-86)

	1985		1986			
	v.a.	% sul totale	v.a.	variazione v.a.	variazione %	% sul totale
Nord	1.322.429	44,78	1.343.481	+ 21.052	+ 1,59	45,15
Centro	580.143	19,65	582.944	+ 2.801	+ 0,48	19,59
Sud	1.050.523	35,57	1.049.057	— 1.466	— 0,13	35,26
Totale	2.953.095	100,00	2.975.482	+ 22.387	+ 0,75	100,00

Fonte: Cisl, Ufficio tesseramento confederale.

Nota: Le circoscrizioni geografiche sono così definite: *Nord* significa: Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Friuli V.G., Trentino A.A., Veneto, Emilia Romagna; *Centro* significa: Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Abruzzi, Molise; *Sud* significa: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

Tavola 2. Iscritti alla Cisl per settore di attività economica

	1985		1986			
	v.a.	% sul totale	v.a.	variazione v.a.	variazione %	% sul totale
Agricoltura	448.117	15,17	417.162	— 30.955	— 6,90	14,02
Industria	729.757	24,72	687.473	— 42.284	— 5,79	23,10
Pubblica amministrazione	717.481	24,30	708.079	— 9.402	— 1,31	23,80
Trasporti	149.485	5,06	142.858	— 6.627	— 4,43	4,80
Servizi	157.866	5,35	158.727	+ 861	+ 0,54	5,33
Pensionati	743.959	25,19	842.543	+ 98.584	+ 13,25	28,32
Altri	6.430	0,21	18.640	+ 12.210	+ 189,89	0,63
Totale	2.953.095	100,00	2.975.482	+ 22.387	+ 0,75	100,00

Fonte: Cisl, Ufficio tesseramento confederale.

che, gli Abruzzi. Nel Sud è degno di nota l'incremento della Basilicata (+ 4,79%). Le quote degli iscritti alla Cisl per circoscrizione geografica non hanno subito variazioni di rilievo.

4. La normativa sul tesseramento e la contribuzione per il 1986 (delibera del Consiglio generale del 16-17 dicembre 1985) si è mossa sulla linea, adottata in questi ultimi anni, tesa ad adeguare progressivamente il sistema di tesseramento in uso, correggendone le imperfezioni e dotando la Ust e le Usl di sempre più completi poteri di iniziativa, di verifica e di intervento. L'aumento del costo della tessera è stato contenuto nella media del 7% (cioè fino a un massimo di 2 mila lire di aumento per le tessere a costo normale). La segreteria confederale ha rinunciato ad una parte dell'aumento destinato alla confederazione affinché esso fosse erogato alle Ust

con un basso numero di iscritti e quindi scarsamente autosufficienti. Analoghe misure solidaristiche sono state assunte a sostegno delle categorie più deboli in termini di iscritti.

Come segnalato nel precedente *Rapporto* è stata avviata nel corso del 1986 l'indagine conoscitiva «sul reperimento e la ripartizione delle risorse ai diversi livelli dell'organizzazione». La commissione d'indagine sulle risorse ha lavorato anche nel corso dei primi sei mesi del 1987 e, sulla base di risultati dell'indagine conoscitiva, formulerà le proprie proposte di riforma del sistema di ripartizione e di utilizzo delle risorse alla VI assemblea dei quadri.

Intanto, però, il lavoro della Commissione ha direttamente influenzato le norme per il tesseramento e la contribuzione per il 1987, come risulta dalla delibera del Consiglio generale del 17-18 dicembre 1986. Tale delibera, oltre a prevedere il proseguimento del lavoro della Commissione, stabilisce fra l'altro che:

Tavola 3. Iscritti alla Cisl per categoria *

	1985	1986		
		valore assoluto	variazione in val. ass.	variazione percentuale
Fisba (operai agricoli)	300.933	269.887	— 31.046	— 10,31
Ugc (coltivatori)	147.184	147.275	+ 91	— 0,06
Fat (alimentaristi e tabacchi)	52.093	48.741	— 3.352	— 6,43
Flerica (energia, risorse, chimica e affini)	105.493	98.887	— 6.606	— 6,26
Flaei (energia elettrica)	40.629	41.035	+ 406	+ 0,99
Filca (costruzioni)	177.235	170.440	— 6.795	— 3,83
Fim (metalmeccanici)	209.751	191.484	— 18.267	— 8,70
Fis (informazione e spettacolo)	40.966	38.405	— 2.561	— 6,25
Filta (tessili)	104.803	98.481	— 6.322	— 6,03
Fit (trasporti)	149.485	142.858	— 6.627	— 4,43
Fisascat (commercio)	97.942	97.790	— 152	— 0,15
Fiba (assicurazioni e credito)	59.924	60.937	+ 1.013	+ 1,69
Fp (funzione pubblica)	240.333	237.317	— 3.016	— 1,25
Fpt (poste e telecomunicazioni)	136.383	135.731	— 652	— 0,47
Fisos (sanità)	148.905	146.145	— 2.760	— 1,85
Federscuola	185.186	181.589	— 3.597	— 1,94
Fnp (pensionati)	743.959	842.543	+ 98.584	+ 13,25

* Non compresi nelle 17 categorie 7.297 Vigili del fuoco e 18.640 tesserati disoccupati, frontalieri, venditori ambulanti e coadiuvanti, giornalisti ed altri appartenenti al Coordinamento lavoratori autonomi.

Fonte: Cisl, Ufficio tesseramento confederale.

a. tutte le categorie con percentuali di prelievo della contribuzione dai lavoratori inferiori allo 0,70% adotteranno le necessarie delibere per raggiungere prima possibile, e comunque prima del prossimo congresso, tale percentuale (che agisce su paga base contingenza, per 13 mensilità o per 14 ove sia prevista la quattordicesima);

b. col tesseramento 1987 tutte le categorie predisporranno dei conti correnti di affluenza dei contributi dalle aziende con firma congiunta della categoria e delle strutture orizzontali. Su tali conti correnti si opererà il riparto automatico fra strutture verticali e strutture orizzontali;

c. la destinazione, per l'anno 1987, di una quota pari al 15% dei distacchi e delle giornate di permesso dalle categorie alle strutture orizzontali;

d. la destinazione, per l'anno 1987, di una quota pari al 5% della contribuzione anomala dalla categoria alle strutture orizzontali.

Per un utile riferimento comparativo si riporta, come negli anni passati, il quadro riassuntivo del

conto economico 1986 e del bilancio di previsione 1987 della confederazione.

5. *Consiglio generale* (Cg), composto da 225 membri, è l'organo deliberante della Cisl tra un congresso e l'altro e si riunisce almeno due volte l'anno col compito di definire gli indirizzi di massima dell'attività sindacale e organizzativa sulla base delle deliberazioni del Congresso (art. 18 dello statuto). Nel corso del 1986, il Cg si è riunito due volte. Nessuna riunione si è svolta nei primi sei mesi del 1987 ma il Cg è già convocato per luglio, a conclusione dell'assemblea dei quadri.

La prima riunione del 1986, il 15 e 16 maggio, è stata finalizzata, pressoché interamente all'aggiornamento della linea politica, a seguito del X congresso. La relazione sulle strategie dell'organizzazione (*Obiettivo lavoro: le proposte della Cisl per una nuova fase della politica sindacale orientata all'occupazione*, pubblicata in *Conqui-*

ste del lavoro del 15 maggio 1986), è stata illustrata dal segretario generale, in discussa da 42 interventi e approvata con risoluzione unanime. La seconda riunione del 1986 si è svolta il 17 e 18 dicembre. Di uno degli argomenti all'ordine del giorno si è già detto (la politica delle risorse e le norme per il tesseramento '87). Importante, a nostro avviso, il secondo argomento discusso: la posizione della Cisl in materia di politica energetica anche in vista dell'imminente Conferenza nazionale sull'energia promossa dal governo. Il Cg ha inoltre, nella medesima riunione, deciso il carattere, l'impostazione e le modalità di realizzazione della VI assemblea dei quadri, affidando al Comitato esecutivo la predisposizione del regolamento e delle Mozioni da sottoporre al dibattito delle assemblee preparatorie.

Il *Comitato esecutivo* (Ce), composto da 54 membri, è l'organo competente per l'attuazione degli indirizzi definiti dal Cg, e si riunisce almeno ogni due mesi (art. 21 dello statuto). Nel corso del 1986 il Ce si è riunito 10 volte. Nella prima parte dell'anno hanno avuto rilievo temi come la riforma del mercato del lavoro e gli impegni prioritari per l'occupazione (Ce del 19 marzo) nonché il confronto con la Confindustria (Ce del 5 e 9 maggio). Poi hanno avuto speciale rilievo le questioni legate alla predisposizione della legge Finanziaria per il 1987 (Ce del 24 giugno e del 23 settembre) e ai rinnovi contrattuali. Una valutazione positiva del confronto col governo è stata fatta dal Ce del 5 novembre. Si deve segnalare che in due circostanze, il 30 ottobre e il 5 novembre, proprio per valutare la fase dei rinnovi contrattuali di importanti categorie del settore privato e il confronto con il governo (sulle prestazioni dello stato sociale, sul Mezzogiorno e le iniziative straordinarie per i giovani disoccupati, per superare le difficoltà al rinnovo dei contratti del pubblico impiego) il Ce della Cisl si è riunito assieme agli analoghi organismi della Cgil e della Uil. Nel corso del 1987, sino al 30 giugno, il Ce della Cisl si è riunito sei volte. Di rilievo le riunioni dedicate alla riforma delle pensioni (Ce del 5 febbraio), alla designazione dei rappresentanti della Cisl nel riformato Cnel (Ce del 18 febbraio), ad un bilancio della stagione contrattuale (Ce del 23 aprile), alle politiche per l'occupazione e il Mezzogiorno (Ce del 15 aprile).

Seminari e convegni. Questo genere di attività, in senso lato «culturale», ha nella Confederazione un centro promotore primario ma non unico: analo-

ghe attività vengono promosse dalle strutture categoriali e territoriali (specialmente regionali e spesso tramite propri centri di studio strutturati come fondazioni). Abbiamo qui selezionato seminari e convegni promossi dalla confederazione per i quali sono disponibili, in tutto o in parte, gli atti.

1. Roma, 14 gennaio 1986, *L'informazione nella Cisl, l'informazione della Cisl* (in supplemento a *Conquiste del lavoro*, n. 4 del 27 gennaio 1986);
2. Roma, 30-31 gennaio 1986, *I rinnovi contrattuali nell'industria*, (in supplemento a *Conquiste del lavoro*, n. 6 del 10 febbraio 1986);
3. Roma, 13 febbraio 1986, *Immigrati: uguali diritti, stesso sindacato* (in supplemento a *Conquiste del lavoro*, n. 10 del 10 marzo 1986);
4. Roma, 14 maggio 1986, *L'iniziativa del sindacato per l'assistenza integrativa* (in *Conquiste del lavoro*, 21 giugno 1986);
5. Roma, 10-11 giugno 1986, *Lavoro e sviluppo produttivo: la proposta della Cisl per il Mezzogiorno* (in *Conquiste del lavoro*, 5 luglio 1986);
6. Firenze, 20-21 ottobre 1986, *Seminario nazionale sulla politica energetica* (in *Conquiste del lavoro*, 22-23 novembre, 20-30 novembre, e 6-7 dicembre 1986);
7. Roma, 24-25 novembre 1986, *Innovare la formazione: un investimento prioritario per l'uomo e per lo sviluppo* (in *Conquiste del lavoro*, 4 gennaio 1987);
8. Roma, 12-13 febbraio 1987, *Edilizia abitativa: problemi e prospettive per gli anni Novanta*, (in *Conquiste del lavoro*, 21-22 febbraio 1987);
9. Reggio Calabria, 26-27 febbraio 1987, *La Cisl per il lavoro ai giovani del Sud* (in collaborazione col Cenasca, in *Conquiste del lavoro*, 7-8 marzo 1987);
10. Milano, 6 marzo 1987, *Il nostro impegno per un fisco più equo* (in *Conquiste del lavoro*, 7-8 marzo 1987);
11. Roma, 6-7 marzo, *Unione europea, mercato interno e spazio sociale, quali prospettive?* (in collaborazione con Movimento europeo, Cgil e Uil, in *Conquiste del lavoro*, 14-15 marzo 1987);
12. Ravenna, 10-11 aprile 1987, *Contro il lavoro nero e precario: contro l'intermediazione e il subappalto della manodopera. Per un lavoro e un'impresa al servizio dell'uomo* (in collaborazione con Cgil e Uil, in *Conquiste del lavoro*, 11-12 aprile 1987);
13. Roma, 22-23 aprile 1987, *La politica industriale*

Tavola 4. Iscritti alla Cisl per regione

	1985	1986		
		valore assoluto	variazione in val. ass.	variazione percentuale
Piemonte	173.728	179.098	+ 5.370	+ 3,09
Valle D'Aosta	6.089	7.030	+ 941	+ 15,45
Liguria	76.715	74.050	— 2.665	— 3,47
Lombardia	483.498	485.235	+ 1.737	+ 0,35
Friuli Venezia Giulia	77.961	79.213	+ 1.252	+ 1,60
Trentino	26.415	27.036	+ 621	+ 2,35
Alto Adige	12.787	13.390	+ 603	+ 4,71
Veneto	290.251	296.347	+ 6.096	+ 2,10
Emilia Romagna	174.985	182.082	+ 7.097	+ 4,05
Toscana	133.248	134.764	+ 1.516	+ 1,13
Marche	101.912	104.766	+ 2.854	+ 2,80
Umbria	44.488	43.354	— 1.134	— 2,54
Lazio	220.668	218.295	— 2.373	— 1,07
Abruzzi	62.024	63.853	+ 1.829	+ 2,94
Molise	17.803	17.912	+ 109	+ 0,61
Campania	241.256	238.851	— 2.405	— 0,99
Puglie	247.259	242.854	— 4.405	— 1,78
Basilicata	37.402	39.195	+ 1.793	+ 4,79
Calabria	148.566	146.986	— 1.580	— 1,06
Sicilia	293.850	298.608	+ 4.758	+ 1,61
Sardegna	82.190	82.563	+ 373	+ 0,45
Totale	2.953.095	2.975.482	+ 22.387	+ 0,75

Fonte: Cisl, Ufficio tesseramento confederale.

dell'Iri (in *Conquiste del lavoro*, 25-26 aprile 1987);

14. Roma, 14-15 aprile 1987, *Un colpo d'ala per l'autogestione, II conferenza nazionale* (in *Conquiste del lavoro*, 2 maggio 1987);

15. Roma, 28-29 maggio 1987, *Convegno nazionale sui servizi del sindacato* (in *Conquiste del lavoro*, 31 maggio e 6-7 giugno 1987);

16. Firenze, 26 giugno 1987, *Don Lorenzo Milani, maestro di libertà. Il prete di Barbiana e le lotte dei lavoratori*, (in collaborazione con la Ust di Firenze, in *Conquiste del lavoro*, 26 giugno e 1 luglio 1987).

L'attività formativa. Essa ha fatto leva, soprattutto, sulle due scuole nazionali, di Firenze e di Taranto. Tra le attività del *Centro studi di*

Firenze si segnalano: l'itinerario in dieci moduli per esperti di contrattazione decentrata, frequentato da sindacalisti delle categorie industriali; due corsi su «Salute e condizioni di lavoro» per quadri sindacali territoriali e di grandi aziende; i corsi per responsabili organizzativi di Ust e Ust del Centro-Nord; tre seminari per contrattualisti nel pubblico impiego; il corso sul mercato del lavoro per responsabili Ust e componenti le Commissioni regionali per l'impiego e, infine, il «Master» promosso da Sindnova (l'istituto della Cisl per lo studio dell'innovazione delle strutture produttive e del lavoro), per ricercatori industriali operanti nella Cisl o in collegamento con essa, in corso di svolgimento. Tra le attività della *Scuola sindacale di Taranto* si segnalano: il quarto «corso lungo» per nuovi dirigenti sindacali; il cor-

Cisl. Previsioni di bilancio 1987

Entrate		Uscite	
Quota tessera confederale	14.250.000.000	Spese per il personale	5.625.000.000
Interessi attivi bancari	335.000.000	Spese organizzative	1.067.000.000
Gettoni di presenza	15.000.000	Spese di formazione	971.000.000
		Organi collegiali	510.000.000
		Relazioni internazionali	509.000.000
		Fondo solidarietà internazionale	120.000.000
		Finanziamento attività editoriale	52.000.000
		Altre attività	350.000.000
		Enti Cisl	633.000.000
		Attività unitaria	40.000.000
		Fondo solidarietà nazionale	1.400.000.000
		Spese generali di gestione	2.253.000.000
		Oneri bancari e imposte	70.000.000
		Interventi straordinari	160.000.000
		Ristrutturazione sedi confederali	550.000.000
		Fondo sedi periferiche	300.000.000
Totale	14.600.000.000	Totale	14.670.000.000
Disavanzo	70.000.000		
Totali a pareggio	14.670.000.000	Totale	14.670.000.000

Nota: le partite di giro ammontano a L. 3.000.000.000 (2.600.000.000 per ristorni a strutture e 400.000.000 per rimborso oneri personale distaccato).

Fonte: Cisl, Dipartimento politica organizzativa e finanziaria.

Cisl. Conto economico al 31 dicembre 1986

Entrate		Uscite	
Quota tessera confederale	13.702.057.136	Spese per il personale	3.810.456.732
Interessi attivi bancari	361.513.003	Spese organizzative	1.014.565.014
Gettoni di presenza	12.831.591	Spese di formazione studio e ricerca	1.814.258.400
Entrate da sottoscrizione	100.000.000	Organi collegiali statutari	219.100.079
		Relazioni internazionali	864.690.096
		Attività editoriale	568.156.915
		Altre attività	257.211.063
		Enti statutari e di ricerca	853.802.781
		Attività unitaria	38.011.207
		Fondo di solidarietà	1.359.788.959
		Spese generali di Gestione	1.152.249.216
		Oneri passivi bancari ed imposte	65.859.161
		Interventi straordinari	145.139.060
		Ristrutturazione sedi confederali	2.077.676.117
		Spese Amministrazione fondo quiescenza	39.769.703
Totale	14.186.401.730	Totale	14.280.734.503

Nota: Il disavanzo è di L. 94.352.773. Nel conto economico le spese per il personale e le spese di gestione sono anche riportate all'interno di ciascuno dei capitoli riguardanti la formazione, le attività internazionali, le attività editoriali, gli enti statutari e di ricerca e la gestione del fondo quiescenza.

Fonte: Cisl, Dipartimento politica organizzativa e finanziaria.

so per responsabili di politiche sociali (sanità) delle Ust; il corso per segretari amministrativi Ust e per responsabili del mercato del lavoro Ust e Ust. Una iniziativa in via di realizzazione a Taranto è il progetto «service manager», ideato dal Cenasca e promosso dal Formez, per preparare giovani consulenti di direzione per le cooperative. Analoghi progetti sono allo studio per tutta la politica dei servizi ma anche per altri aspetti legati allo sviluppo organizzativo: per la sindacalizzazione del comparto artigiano, ad esempio, o per la sindacalizzazione dei lavoratori stranieri. Sono state, infine, riprese due iniziative; i corsi di formazione a livello nazionale con la formula innovativa delle vacanze-studio (si riprenderà nell'estate 1987 anche la tradizione dei campi-scuola); la sessione di studio per la dirigenza. Tale sessione si è svolta a Firenze, tra il 22 e il 24 gennaio 1987, sul tema «Stato e sindacato: il diritto alla partecipazione nello sviluppo della democrazia». Le riflessioni raccolte in quella sede sono state pubblicate dalle Edizioni Lavoro in un volume dal titolo *Democrazia rappresentativa e democrazia diretta*.

L'attività editoriale. Qui si registra una novità importante: *Conquiste del lavoro*, testata settimanale della Cisl da 39 anni, è diventata quotidiano dal 29 aprile 1986. È un fatto unico nella storia sindacale italiana. Il 29 aprile 1987 è stato pubblicato un breve bilancio del primo anno di vita del quotidiano: 273 numeri, 18 milioni di copie diffuse, una media quotidiana di oltre 70 mila copie, 52 mila delle quali ad abbonati. Anche sul piano finanziario, oltre che su quello editoriale e organizzativo, i risultati sembrano soddisfacenti.

Delle altre due testate della Cisl, a marcata caratterizzazione di studio e di approfondimento culturale, il bimestrale *Contrattazione* ha cessato le pubblicazioni nei primi mesi del 1986 mentre prosegue con successo la pubblicazione del bimestrale *Il Progetto*.

Poche righe sull'apporto della casa editrice della Cisl, le Edizioni Lavoro. Essa produce circa quaranta titoli all'anno, distribuiti in 12 collane, per un fatturato che si aggira attorno ai 2 miliardi. Nel corso del 1986 ha inaugurato due nuove collane: una di architettura e urbanistica, l'altra di narrativa latino-americana, africana e caraibica. Tra i titoli di maggiore successo, i volumi di A. Gorz, *Addio al proletariato* e *La strada del para-*

Cisl. Composizione dei principali organi confederali

Segreteria (dal 19 luglio 1985)

Marini Franco, segretario generale
Colombo Mario, segretario generale aggiunto
Crea Eraldo, segretario generale aggiunto
Bentivogli Franco
Bianchini Sante
Borgomeo Luca
Caviglioli Rino
D'Antoni Sergio
Gabaglio Emilio
Alessandrini Giorgio (dal 17 dicembre 1985)
Trucchi Domenico (dal 17 dicembre 1985)
Sartori Paolo (dimissionario l'11 maggio 1987)

Comitato esecutivo (componenti al 30 giugno 1987)

Alberti Luigia, Alessandrini Giorgio, Ammannati Sergio, Angelini Gianfranco, Antoniazzi Sandro, Arconti Gaetano, Bentivogli Franco, Bianchini Sante, Biffi Carlo, Bonanni Raffaele, Borgomeo Luca, Cannavale Antonio, Capirchio Giovanni, Caviglioli Rino, Chiapella Gianfranco, Chioffi Erminio, Ciriaco Mario, Cocilovo Luigi, Colombo Mario, Crea Eraldo, D'Antoni Sergio, De Fina Franco, Di Maria Salvatore, Di Marco Renato, Di Pietrantonio Luciano, Dondeynaz Guido, Filippi Livio, Gabaglio Emilio, Giustina Vittorio, Gori Moreno, Grazzini Enzo, Iampieri Antonio, Manghi Bruno, Marini Franco, Mitra Carlo, Morese Raffaele, Paganini Franco, Passalacqua Carla, Pelos Ferruccio, Pero Nulli Ottavio, Pirarba Vittorio, Rescigno Gabriele, Restelli Augusta, Ricci Sante, Smolizza Aldo, Surrenti Giuseppe, Talamo Pietro, Tittarelli Roberto, Trucchi Domenico, Viviani Luigi.

diso, di E. Morin, *Sociologia della sociologia e Sociologia del presente*; poi un classico della sociologia del lavoro, *I disoccupati di Marienthal*; l'epistolario, inedito per l'Italia, di A. de Tocqueville, *L'amicizia e la democrazia* e, diffusa in 100 mila copie, la *Guida pratica del lavoratore*.

L'attività di ricerca. Com'è noto, la Cisl ha promosso un insieme di centri di ricerca e studi, ciascuno su specifici filoni e dotati di propria autonomia operativa e culturale. L'elenco comprende: il *Ceres* (Centro di ricerche economiche sociali), il *Cesos* (Centro di studi sociali e sindacali che coordina, tra l'altro, il presente *Rapporto*), l'*Isei* (Istituto per gli studi di economia del lavoro), l'*Irsi* (Istituto di ricerca sui problemi dello stato e delle istituzioni), l'*Iscos* (Istituto sindacale per la cooperazione con i paesi in via di sviluppo) e il già citato *Sindnova*. Ciascuno di questi istituti ha propri programmi, attività seminari, di ricerca, pubblicazioni che, per ovvie ragioni, non è qui possibile catalogare.

Maurizio Polverari

I sindacati confederali: la Uil

1. I dati del tesseramento 2. Il sindacato dei cittadini 3. Il progetto d'informatizzazione 4. L'attività sindacale della Uil

1. Nel 1986 l'andamento delle iscrizioni alla Uil, sebbene presenti tendenze articolate e differenziate nell'ambito dei settori e del territorio, fa registrare una sostanziale stabilità, rispetto al 1985. Gli iscritti totali, infatti, sono 1.305.682 (—568 rispetto all'anno precedente, pari a un decremento dello 0,04%).

I dati relativi alle categorie e ai settori sono riportati nella tavola 1.

Il dato che emerge con maggiore evidenza è che il calo degli iscritti tra i lavoratori attivi è stato praticamente compensato dall'incremento registrato tra i pensionati. Queste stesse variazioni, se da un lato si equivalgono in valori assoluti, hanno un peso diverso in termini percentuali: mentre gli attivi scendono dell'1,2%, i pensionati aumentano del 9,6%. In linea di massima in tutti i settori, a eccezione della pubblica amministrazione, si può rilevare un calo medio degli iscritti intorno al 3%. Dall'esame dei vari settori, considerate le relative caratteristiche fisiologiche e le tendenze economiche sviluppatasi, le variazioni negative più consistenti si registrano nell'industria, nell'agricoltura e anche nei trasporti. Nella pubblica amministrazione, al contrario, è molto forte l'aumento degli iscritti sia in valori assoluti (+11.448), sia in valori percentuali (+4,1%).

L'analisi degli andamenti specifici all'interno di ciascun settore consente di rilevare tendenze articolate e differenziate tra le varie categorie. In agricoltura il calo dei braccianti è stato solo parzialmente compensato dalla crescita rilevata tra

Tavola 1. Tesseramento Uil 1986
(per settori e categorie)

Categorie	Iscritti	
	v.a.	%
Uimec	42.002	3,2
Uisba	104.856	8,0
Totale agricoltura	146.858	11,2
Uilias	16.252	1,2
Monopoli di Stato	2.404	0,2
Uilta	44.826	3,4
Feneal	114.733	8,8
Uilm	108.329	8,3
Uilsp	18.066	1,4
Uilpem	11.527	0,9
Unione ricerca	2.181	0,2
Uilcid	53.875	4,1
Filsic	21.522	1,6
Totale industria	393.715	30,2
Uiltucs	65.149	5,0
Uilass	4.557	0,3
Uib	26.785	2,1
File	5.018	0,4
Uiltca	88	0,0
Uilpost	29.585	2,3
Uilte	11.118	0,9
Uiltes	1.456	0,1
Totale servizi	143.753	11,0
Trasporti	111.744	8,6
Undel	84.979	6,5
Uil statali	32.861	2,5
Uildep	19.744	1,5
Uilem	825	0,1
Federazione sanità	93.369	7,2
Uil scuola	59.849	4,6
Organi costituzionali	391	0,0
Totale pubbl. amministrazione	292.018	22,4
Varie	56.807	4,4
Sub totale attivi	1.144.895	87,7
Uilp	160.787	12,3
Totale	1.305.682	100,0

i contadini, sebbene le due variazioni si equivalgano in termini percentuali.

Nell'industria, fatta eccezione per i servizi pubblici e gli alimentaristi (Uilsp + 1,9%), si registrano dei decrementi, lievi in quasi tutti i casi tranne che per la Uilta (—2,7%) e la Uilm (—9,4%), categorie queste che hanno dovuto sopportare il peso della crisi attraversata dai due settori.

Nei servizi bancari e telefonici aumentano (Uib + 2,3%; Uilte + 2,4%); in tutte le altre cate-

rie si riscontrano delle flessioni (il calo più consistente si rileva nel commercio: Uiltucs —2,6%). I trasporti scendono del 3,7%.

La pubblica amministrazione e i pensionati sono i soli due raggruppamenti che crescono complessivamente. Per quanto concerne il primo, tranne il parastato che resta costante, tutte le altre categorie registrano forti incrementi. Gli aumenti più consistenti si rilevano nella scuola (+ 6.096 = + 11,3%), nella sanità (+ 2.226 = + 2,4%) e negli enti locali (+ 2.388 = + 2,3%). L'aumento dei pensionati è quello più rilevante in assoluto (+ 14.056 = + 9,6%). L'analisi nel territorio (tavola 2) risente degli andamenti settoriali, facendo registrare una tendenza alla crescita solo nelle regioni centrali; Nord, Sud e Isole, sebbene in modo articolato, mostrano una sostanziale stabilità (Nord —0,2%, Sud e Isole —0,4%). Nel Nord, Valle d'Aosta e Veneto restano praticamente stabili; nelle altre regioni, ad eccezione del Piemonte in cui il calo è maggiore (—1,9%), le flessioni sono contenute. Emilia Romagna e Toscana aumentano invece il numero degli iscritti (l'incremento più elevato è in Emilia: + 1,9%). Le regioni centrali crescono tutte; nelle Marche è l'aumento più consistente = + 3,8%.

Nel Sud e Isole l'andamento è più articolato: Abruzzo, Molise, Sicilia e Sardegna aumentano; nelle altre c'è invece una flessione (—1,8% in Puglia).

2. Lo sforzo messo in atto all'indomani del IX congresso nazionale (novembre 1985) è stato quello di avviare il necessario processo per trasformare l'idea forza del *sindacato dei cittadini* da progetto politico in realtà organizzativa, modo di essere e di operare della Uil.

Il processo di costruzione di questo nuovo modello di sindacato, che ha avuto vari momenti di dibattito e di decisione in seno all'organizzazione e ai suoi organismi, ha consentito di puntualizzare e definire sul piano politico e organizzativo le scelte congressuali.

L'esigenza di fondo che emerge con forza è quella di costruire un sindacato capace di cogliere le novità che avanzano, un sindacato capace di tradurre in termini politici e organizzativi il senso delle grandi trasformazioni in atto nella società italiana. C'è dunque la necessità di un sindacato nuovo che sappia raccogliere, interpretare e tutelare i bisogni effettivi dei lavoratori, la maggior

Tavola 2. Tesseramento Uil 1986
per regioni e aree geografiche

Regioni	Iscritti	
	v.a.	%
Valle D'Aosta	1.625	0,1
Piemonte	107.262	8,2
Lombardia	152.183	11,7
Trentino Alto Adige	9.383	0,7
Veneto	71.561	5,5
Friuli Venezia Giulia	31.651	2,4
Liguria	44.723	3,4
Emilia Romagna	135.221	10,4
Toscana	56.715	4,3
Umbria	28.520	2,2
Marche	36.802	2,8
Lazio	112.491	8,6
Abruzzo	29.202	2,2
Molise	4.955	0,4
Campania	108.596	8,3
Puglia	97.858	7,5
Basilicata	13.023	1,0
Calabria	61.514	4,7
Sicilia	113.346	8,7
Sardegna	32.244	2,5
Totale Nord Italia	553.609	42,4
Totale Centro Italia	234.528	18,0
Totale Sud Italia	460.738	35,3
Varie	56.807	4,4
Totale iscritti	1.305.682	100,0

parte dei quali ha assunto oggi una caratteristica trasversale nella società. Si tratta dei bisogni della salute, dello studio per i figli, dei trasporti, della casa, della qualità della vita, della difesa del salario reale sul mercato, dell'assistenza e previdenza.

La formula del sindacato dei cittadini non significa porre in secondo piano, e tanto meno accantonare, le funzioni tradizionali del sindacato dei lavoratori — una realtà ineliminabile, finché esisterà il lavoro subordinato — ma, al contrario, comporta una più ampia capacità operativa, da sviluppare in una dimensione non corporativa e tanto meno categoriale.

Il nuovo modello che la Uil prefigura non presuppone un sindacato che assume le funzioni di partito né in concorrenza con i partiti, che non aspira a rappresentare interessi «indifferenziati» di tutti i cittadini, che non ha rimosso dai propri interessi il conflitto e lo sfruttamento di classe. Se da un lato, infatti, fenomeni di negazione del diritto, di sfruttamento e di conflitto si

verificano sempre meno nei rapporti di produzione — e questo per il consolidamento della tradizionale azione di sindacato —, d'altro canto questi divengono pressoché una costante nei rapporti di scambio, nei rapporti con le istituzioni dello Stato sociale, con la scuola, con l'apparato tributario. Il terreno dei rapporti sociali è sempre più caratterizzato dall'incertezza del diritto.

In questa prima fase di confronto e di dibattito, che ha visto attive e partecipi le strutture territoriali, quelle di categoria e gli enti collaterali, sono emersi tre ordini di riflessioni e di esigenze. In primo luogo, portare a compimento lo sforzo di elaborazione politica e culturale, per definire la base teorica e ideologica del nuovo modello del sindacato, punto di sintesi di una progettualità che la Uil è andata costruendo negli ultimi anni, per allargare il confronto a tutti i livelli e aprire il dibattito agli apporti culturali, tecnici e organizzativi. In secondo luogo, prefigurare e costruire il sindacato dei cittadini non come uno strumento limitato alla denuncia delle carenze e delle insufficienze, della separazione tra istituzioni e società, tra Stato e cittadino, tra servizi sociali e utenti, ma come soggetto capace di fornire soluzioni concrete ai problemi quotidiani del cittadino lavoratore, di offrire una gamma di servizi alternativi agli iscritti e ai lavoratori in generale. Infine, nella consapevolezza delle implicazioni organizzative che l'attuazione di tale progetto comporta, realizzare le condizioni per costruire nuove forme di aggregazione del consenso, superando e integrando i tradizionali schemi organizzativi basati quasi esclusivamente sul tesseramento, operando in una logica di investimenti produttivi per rafforzare i campi di intervento già esistenti, per creare e qualificare nuove aree di azione, creando anche nuovi strumenti organizzativi.

In pratica, dunque, la Uil opera su tre fronti di iniziativa nella costruzione del *sindacato dei cittadini*: quello culturale e ideologico, quello politico e sociale, quello organizzativo.

Il progetto della Uil per un *sindacato dei cittadini*, nato sulla base dei tre grandi filoni di iniziativa pre-congressuale — fisco, sanità, scuola — integra la linea politico-operativa di servizio prima richiamata con un altro filone di attività che raccoglie e sistematizza intuizioni e iniziative, già presenti nelle elaborazioni della Uil, su tutta quella vasta gamma di problemi che attraversano orizzontalmente la società.

Una serie di problematiche, riallacciandosi a quei tre piani di iniziativa pregressuale, si incentra sul rapporto tra cittadino e pubblica amministrazione. In questo campo la Uil intende affiancare e integrare lo strumento contrattuale delle categorie del settore con momenti di vertenzialità mirata, soprattutto a livello territoriale, in particolare nelle grandi aree metropolitane.

In queste aree occorre poi considerare quanto il degrado dei livelli di vivibilità complessiva abbia compromesso le prospettive di crescita equilibrata, ponendo con forza l'esigenza di definire e realizzare piani integrati di sviluppo. L'acuirsi delle contraddizioni ha fatto esplodere fenomeni sociali che investono realtà, fasce e classi diverse. In questa direzione la Uil si propone di costruire, con strumenti adeguati, momenti specifici e finalizzati di iniziativa sociale.

Nel progetto della Uil, infine, un'attenzione particolare è rivolta ai propri iscritti, in considerazione del fatto che è mutato l'atteggiamento complessivo dei lavoratori e le loro stesse esigenze, sempre più proiettate fuori dal rapporto di lavoro in una dimensione che assume il principio della unicità della vita, non divisibile in compartimenti stagni. In questa direzione, tenuto conto della caratteristica di orizzontalità di alcune problematiche (come ad esempio quella economica), il progetto della Uil prevede un intervento specifico, da realizzarsi attraverso la costruzione di un tessuto articolato di convenzioni su base nazionale, integrato dalle iniziative e dagli accordi ulteriori stipulati a livello territoriale.

Il perno di questo progetto è l'individuazione dei modi e degli strumenti con i quali organizzare e generalizzare il momento operativo, coniugando la duplice esigenza, da un lato, di garantire e rendere possibile l'accesso a fasce più ampie possibili di destinatari potenziali, dall'altro, di realizzare forme e momenti di intervento che vedano il concorso dell'intera organizzazione a tutti i livelli categoriali e territoriali. Obiettivo della Uil è quello di radicare nel territorio, in modo organico e integrato, questo nuovo modello di sindacato.

Una delle questioni fondamentali nel ripensare e nel ridisegnare il modello organizzativo, per renderlo adeguato e funzionale, è quello dei terminali organizzativi. Studiare e realizzare nuovi terminali sul terreno sociale è fondamentale per comprendere la realtà e l'articolazione dei bisogni emergenti, per dare risposte concrete alle istanze e ai movimenti reali.

Uil. Composizione dei principali organi confederali

Segreteria

Benvenuto Giorgio segretario generale
 Agostini Giuseppe
 Bonvicini Roberto
 Bugli Bruno
 Fontanelli Giancarlo
 Galbusera Walter
 Izzo Antonio
 Larizza Pietro
 Liverani Giorgio
 Musi Adriano
 Piccinini Giuseppe
 Scarpellini Mauro
 Veronese Silvano

Direzione

Agostini Giuseppe, Augieri Giuseppe, Balucani Giuseppe, Benvenuto Giorgio, Bertinelli Pierluigi, Bonino Raffaele, Bonifazi Giampiero, Bonvicini Roberto, Borriello Antonio, Bosco Salvatore, Bugli Bruno, Caprini Mario, Croce Amedeo, Degni Sandro, Ferrari Renato, Fiordaliso Carlo, Focillo Antonio, Fognani Aldo, Fontanelli Giancarlo, Franchi Franco, Franchi Roberto, Franco Antonino, Galbusera Walter, Izzo Antonio, Larizza Pietro, Levorato Giandomenico, Liverani Giorgio, Lotito Franco, Lucarini Fabrizio, Merloni Denis, Miniati Silvano, Monosilio Bruno, Musi Adriano, Pagani Vittorio, Pagliuca Osvaldo, Piccinini Giuseppe, Porino Elio, Pozzi Nicola, Pugliese Aldo, Reitano Giovanni, Santini Lamberto, Sassano Cesare, Scarpellini Mauro, Schiavo Mario, Serafini Giancarlo, Tiselli Paolo, Trebbi Gianfranco, Vanni Raffaele, Venanzi Aldo, Venarucci Furio, Veronese Silvano.

Il modello che la Uil prefigura si basa inoltre su nuove forme di aggregazione che vanno al di là del tradizionale tesseramento, sul coordinamento dell'iniziativa delle strutture e degli enti al fine di sviluppare un intervento finalizzato e qualificato, sull'utilizzo razionale di tutte le energie e risorse disponibili.

La Uil intende realizzare il *sindacato dei cittadini* sulla base di una chiara opzione confederale che, pur salvaguardando l'autonomia e il ruolo delle categorie, operi e agisca in una dimensione — peraltro propria della cultura politica della nostra organizzazione — che realizza il giusto equilibrio tra il momento orizzontale e quello di categoria.

Questa svolta di fondo si traduce in termini organizzativi con la realizzazione di un coordinamento delle iniziative, sia a livello nazionale che territoriale. In pratica, la funzione di coordinamento verticale che dal centro individua gli strumenti e fornisce gli impulsi necessari si integra nel territorio con un raccordo e interscambio orizzontale per fornire servizi in modo coordinato, evitando sovrapposizioni e dispersioni, avendo come obiettivo la costituzione di *centri polivalenti*, che rappresentino un punto di riferimento certo per i lavoratori e i cittadini, e in particolare per gli iscritti.

Il *sindacato dei cittadini*, in prospettiva, dovrà quindi avere presso ogni Camera sindacale la sua proiezione operativa, con precise e ben definite responsabilità. Esso rappresenta per la Uil una proposta di rilevante portata sociale, il tentativo per trasformare le forti spinte corporative in diritti civili. Lo sforzo affinché il lavoratore si riappropri dei suoi diritti di cittadino.

3. I grandi processi di trasformazione che investono la società, i mutamenti che ne derivano sul piano economico e sociale, l'affermarsi e il diffondersi di bisogni vecchi e nuovi a livello collettivo e individuale impongono alle organizzazioni di massa come il sindacato — in quanto espressione e rappresentanza di tali interessi e bisogni — un processo di rinnovamento non solo in termini di scelte politiche ma anche di modernizzazione organizzativa e delle tecniche di comunicazione.

Il *sindacato dei cittadini*, la proposta politica della Uil formalizzata al 9° Congresso di Firenze nel 1985, è la risposta con cui l'organizzazione ten-

de ad allargare e ridisegnare i compiti e gli schemi tradizionali dell'intervento e dell'azione del sindacato nella realtà sociale.

Progetto politico e piano di adeguamento organizzativo sono un binomio indissolubile per l'attuazione di una proficua prassi e linea operativa. In questa direzione la Uil, tramite il proprio patronato, l'Ital, ha definito e avviato a realizzazione graduale, a partire dal 1986-87, un progetto di informatizzazione destinato a investire e interessare tutte le strutture dell'organizzazione. Questa scelta ha consentito di omogeneizzare le iniziative che le strutture avevano avviato e stavano sperimentando. Il sistema informatico Ital Uil progettato e realizzato in collaborazione con la società di ingegneria informatica Spectrum Spa si basa su una struttura distribuita di elaboratori Honeywell interconnessi in rete tra loro, capace di assicurare l'autonomia locale e le possibilità di scelta e di accesso a tutte le applicazioni disponibili sui sistemi interconnessi da qualsiasi terminale e da parte di ogni utente autorizzato. Il sistema, al fine di limitare le elaborazioni a distanza, consente la disponibilità sui sistemi locali delle applicazioni abituali. Allo stesso tempo, se necessario, ogni struttura periferica può interrogare, mediante l'uso di apposite funzioni, gli archivi non riservati di altre strutture, trasmettere o trasferire dati su archivi centralizzati.

Il progetto prevede l'installazione presso ciascuna struttura periferica di un sistema di elaborazione rispondente alle necessità locali sia sul piano dei servizi (di patronato e al cittadino), sia in materia politico-organizzativa.

Il sistema informatico Ital Uil si articola in tre sottosistemi di base, per una gestione completa delle informazioni in grado non solo di rendere disponibili le tradizionali funzioni di elaborazione dati ma di offrire anche, integrandoli tra loro, mezzi di comunicazione e supporti al lavoro di ufficio.

Il *primo* dei tre sottosistemi (*automazione ufficio*), è finalizzato ad accrescere l'efficienza di ogni ufficio, consentendo l'elaborazione di testi, la gestione di archivi, l'aggiornamento della agenda, l'uso di funzioni calcolatrici e la posta elettronica. Il *secondo* sottosistema (*comunicazioni*) funzionerà come un vero e proprio sistema postale, permettendo l'invio e la ricezione di messaggi, comunicati, circolari, documenti vari e convocazioni, il trasferimento tra centro e periferia di notizie e dati.

Infine il *terzo (elaborazione dati)* è un sottosistema con funzionalità organizzative e amministrative. Servirà soprattutto a mettere in grado il patronato e le strutture collegate di automatizzare i servizi offerti. La necessità di attrezzare l'organizzazione con una rete di comunicazione centro-periferica che fosse riservata-tempestiva-efficiente è una delle motivazioni fondamentali del progetto.

A supporto per le trasmissioni la Uil ha scelto il sistema Itapac, la nuova rete nazionale pubblica per la trasmissione dati (realizzata dal ministero delle Poste e Telecomunicazioni e dalla Sip), destinata a divenire, così come è avvenuto nei paesi più avanzati, uno strumento essenziale per lo scambio di informazioni tra elaboratori. La rete Itapac, oltre a garantire elevati livelli di qualità e prestazione, consentirà all'Ital e alle strutture della Uil di accedere a tutte le principali banche dati di carattere nazionale che, tramite Itapac, sono e/o saranno rese progressivamente disponibili.

Nell'ambito del progetto un fattore fondamentale è costituito dalla *formazione*. In questa direzione il ruolo dell'Ital è stato decisivo e ha permesso, con gli opportuni aggiustamenti, di mantenere tempi e obiettivi della formazione degli operatori.

Il processo formativo è stato ed è graduale. Realizzata infatti la prima fase di approccio e familiarità degli operatori con le macchine, per la conoscenza e pratica delle funzioni basilari, si sta procedendo per fasi successive finalizzate all'utilizzo completo dei programmi e del sistema. Altro obiettivo fondamentale, il cui perseguimento prevede tempi sicuramente più lunghi rispetto a quelli relativi alla messa a regime dei sistemi di base, è la costituzione di una *banca dati* centralizzata, funzionale e rispondente alle nuove e più ampie esigenze. Data la molteplicità delle problematiche che tale scelta comporta, l'adeguatezza dell'architettura costituisce il dato essenziale e pregiudiziale da acquisire.

Questo processo di informatizzazione costituisce il necessario supporto tecnico alla scelta congressuale della Uil per la realizzazione di un sindacato al servizio del lavoratore e del cittadino. Molti sono i progetti di servizio in cantiere, alcuni dei quali peraltro già attivati. Tra i più rilevanti ricordiamo l'assistenza fiscale (elaborazione e stampa del modello 740), l'assistenza legale, l'assistenza casa (calcolo dell'equo canone, suppor-

to alle richieste per le case popolari, ecc), l'assistenza ai giovani (ai quali potranno essere forniti gli elenchi delle domande di lavoro, in particolare per quanto concerne i contratti di formazione-lavoro, l'elenco dei corsi di addestramento professionale, ecc.).

Il processo di informatizzazione del sistema delle comunicazioni e delle conoscenze (acquisizione-organizzazione — utilizzo dati e informazioni) è destinato a rivoluzionare la metodologia quotidiana di lavoro e a modificare i tradizionali modelli di comportamento.

Questo processo, poiché incide e inciderà ancora di più sulla metodologia e sulla prassi politico-organizzativa, determinandone la trasformazione radicale, comporterà inevitabilmente l'evoluzione della stessa cultura del sindacato accrescendo le sue capacità di scelta, di immediatezza ed efficacia di intervento.

4. Nel corso del 1986 e del 1987 (fino al mese di luglio) la Uil ha svolto un'intensa attività sindacale sia per quanto concerne le riunioni dei propri organismi dirigenti, sia relativamente ai vari seminari e convegni confederali, contribuendo in tal modo all'approfondimento politico e organizzativo delle scelte strategiche compiute al IX congresso nazionale del 1985.

L'attività richiamata ha avuto il seguente svolgimento cronologico:

1985

12 dicembre: Convegno «La questione energetica: dopo l'emergenza una strategia per lo sviluppo»:

1986

10 gennaio: Direzione confederale.

28 gennaio: Direzione confederale.

4-5 febbraio: Comitato centrale confederale.

25 marzo: Direzione confederale.

26 marzo: Convegno «L'accordo intercompartimentale dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego».

15 aprile: Seminario «Iniziative per la costituzione del sindacato dei cittadini».

5 maggio: Direzione confederale.

8 maggio: Tavola rotonda «I giacimenti culturali — Un progetto per la cultura e il lavoro».

14-15 maggio: Conferenza nazionale «Uomini-ambiente».

21 maggio: Convegno «Dopo Chernobyl».

27-28 maggio: Assemblea nazionale Ucq Uil «I

quadri con il sindacato nei contratti».

5 giugno: Convegno «Efim, oggi e domani».

19 giugno: Direzione confederale.

26 giugno: Convegno «L'Iri e la sua strategia — Il protocollo di nuove relazioni industriali e le dimissioni: un primo bilancio».

8-9 luglio: Seminario organizzativo.

14-15 settembre: Consiglio generale.

30 settembre: Direzione confederale.

7 ottobre: Convegno «Partecipazione per il lavoro, professionalità, socialità negli obiettivi contrattuali».

14 ottobre: Convegno «Il Piano energetico nazionale dopo Chernobyl».

14-16 ottobre: Comitato centrale confederale.

21-22 ottobre: Convegno «La Uil per un Mezzogiorno che cresce — Idee, elaborazioni, proposte».

22-23 ottobre: Convegno-seminario sui problemi Inps.

28 ottobre: Seminario Uil-Ipr (Istituto per le relazioni pubbliche) «La comunicazione del sindacato».

30 ottobre: Direzione confederale.

30-31 ottobre: Seminario «La condizione femminile sul luogo di lavoro nei paesi dell'Europa del Sud».

5 novembre: Convegno «Io pago le tasse e tu? Atto 2».

20 novembre: Tavola rotonda «La centralità dell'istruzione. Insegnanti, famiglie, studenti: un capitale per rinnovare la scuola».

2 dicembre: Direzione confederale.

12-13 dicembre: Seminario internazionale «Consumi: una scelta ragionata».

18 dicembre: Convegno «Telecomunicazioni: una sfida per le partecipazioni statali, una strategia per il paese».

1987

8 gennaio: Direzione confederale.

19-20 gennaio: Seminario internazionale «Trasformazione del mercato del lavoro».

5-6 marzo: Comitato centrale confederale.

11 marzo: Convegno nazionale sull'artigianato.

21 marzo: Convegno «Ambiente e ricerca per un nuovo governo del ciclo agroalimentare».

23 marzo: Convegno «Emergenza rifiuti».

29 aprile: Convegno «Aids-Informazione, solidarietà».

3 giugno: Direzione confederale.

24-25 giugno: Convegno «Le privatizzazioni in Europa».

25-26 giugno: Direzione confederale.

7 luglio: Convegno «Il *fai da te* pensionistico: Prospettive, strumenti e garanzie della previdenza integrativa».

Il Crel, Centro ricerca economia del lavoro, è la struttura di ricerca e di studio della Uil sui problemi di carattere economico e sociale legati al mondo del lavoro, su iniziativa del sindacato e di altri committenti.

Nel periodo considerato ha svolto le seguenti attività: Studi e ricerche

Evoluzione delle strutture produttive e mercato del lavoro in Umbria (committente: Regione Umbria); *Gli interventi sul sistema di inquadramento e la renumerazione della professionalità nella contrattazione integrativa e nella gestione del personale* (committente: Asap);

Utilizzo e valorizzazione dei fondi della biblioteca del ministero dell'Agricoltura e Foreste relativi all'attività del Consiglio superiore del Lavoro tra il 1902 e il 1914 (committente: Cnel).

Proseguono inoltre le attività del «Progetto di lotta contro la povertà degli anziani e per l'informazione sui diritti sociali dei cittadini» (committente principale: Cee nell'ambito del terzo programma comunitario di lotta alla povertà).

Il Crel ha organizzato inoltre una serie di convegni e seminari sul tema della previdenza integrativa, i cui atti sono stati raccolti in: Uil Crel, *La pensione tra pubblico e privato*, a cura di G. Fornari, Roma 1987.

Pubblicazioni periodiche:

Osservatorio sulla contrattazione collettiva (committente: Uil);

Note del Crel:

A partire dal giugno 1987, il Crel cura la pubblicazione denominata *Economia-mese*. Note e commenti sulla congiuntura (mensile).

Giornali e agenzie:

Lavoro e società, mensile della confederazione; *Lavoro italiano notizie*, agenzia trisettimanale; *In prima pagina*, rassegna stampa quotidiana.

Libri:

Autori vari, *Vulcano scuola*;

Autori vari, *Sindacato verde*;

Autori vari, *Sindacato e terzo polo*;

Gian Giacomo Schiavi, *Nucleare all'italiana*.

Gilberto De Santis e Romeo Scarpari

I sindacati autonomi

1. Premessa 2. Cisas e Usppi 3. Confsal 4. Medici 5. Scuola 6. Trasporti 7. Bancari 8. Militari di carriera 9. Uno sguardo d'insieme

1. Il 1986 ha visto svilupparsi la tendenza alla normalizzazione della presenza di sindacati autonomi alle trattative sindacali unitarie. Essa ha trovato espressione nella formula del *tavolo unico* che ha portato all'adesione degli autonomi agli accordi della scuola (inizio 1987) del pubblico impiego e delle ferrovie. Il *tavolo unico* è stato salutato dagli stessi dirigenti di alcune confederazioni, (Confsal) come un progresso sostanziale in quanto riduce la laboriosità delle trattative ed i conflitti procedurali. Una parte dei sindacati autonomi, come quelli dei medici, ha invece accentuato la propria differenziazione rispetto alle confederazioni unitarie in seguito allo sviluppo delle vertenze contrattuali che hanno posto in evidenza divergenze profonde.

Inoltre il 1986, ed ancor più l'inizio del 1987, è contraddistinto dal prodursi di una differenziazione *autonoma* ulteriore, quella dei Comitati di base, siglati come Cobas, che hanno svolto un ruolo rilevante nelle vertenze per i contratti della scuola e delle ferrovie (personale di macchina). Ciò ha prodotto l'impressione di un allargamento ulteriore dell'area di sindacalizzazione autonoma. A formare questa impressione concorrono, sommandosi, l'emersione contrattuale dei soggetti *autonomi* tradizionali; il confermarsi del fenomeno come caratteristico del rapporto di lavoro nei servizi ed in particolare dei servizi pubblici (dove si sono svolti la maggior parte degli scioperi del 1986 e della prima metà del 1987); il distacco dai sindacati dei gruppi che hanno aderito ai Comitati di base.

Nel fornire i dati degli iscritti dichiarati (Tavola 1) più avanti, dei partecipanti ai Comitati, manteniamo l'abituale riserva circa la fondatezza delle cifre.

Avremo modo di verificare, ricostruendo alcune situazioni di comparto che l'emersione di nuovi organismi di rappresentatività autonoma è strettamente connessa al contenuto del conflitto sindacale nel 1986. In quanto centrata su retribuzioni e attribuzioni di profili professionali che danno accesso a più elevate retribuzioni, quindi sulla differenziazione, l'impostazione contrattuale del 1986 sollecita obiettivamente anche la differenziazione delle posizioni di mestiere in quanto rivolta ad allargare lo spazio di ciascun gruppo. L'emersione di rappresentanze autonome anticipa domande di differenziazione non accolte ed esprime scontento per i risultati economici non tanto nel loro significato generale quanto per le aspettative di gruppo.

Le principali organizzazioni autonome, peraltro, hanno sempre più caratterizzato come complementi culturali le proprie impostazioni riformiste, trattate quasi sempre in modo separato dalla vicenda contrattuale.

2. Queste organizzazioni si sono concentrate sulla vertenza del pubblico impiego. Mediante l'alleanza con l'organizzazione dei professionisti (Usppi) che prestano opera nell'amministrazione pubblica, la Cisas ha contestato l'ammontare delle risorse poste a disposizione nel bilancio dello Stato per i dipendenti pubblici. Al posto di un aumento del 3-4% la Cisas ha chiesto tuttavia il 5-6% mettendo in evidenza anche l'importanza della ripartizione in presenza delle forti richieste di aumenti retributivi dei medici.

Le due organizzazioni hanno promosso scioperi regionali il 15 e 16 dicembre 1986 ed uno sciopero nazionale il 18 dicembre. La richiesta principale era l'adempimento all'articolo 15 del d.p.r. 13/86 che dispone la corresponsione delle somme spendibili per i dipendenti pubblici.

Il congresso della Cisas (aprile 1987) ha visto la partecipazione di osservatori di Cgil, Cisl e Uil.

3. L'avvicinamento fra lo Snals ed i sindacati scuola delle confederazioni unitarie costituisce il filo conduttore delle relazioni sindacali di questa confederazione. Ha inizio nel corso della vertenza-

Tavola 1. Confederazioni e sindacati aderenti
(numero di iscritti dichiarati)

Cisal (63 federazioni di categoria)		1.871.000
Fisafs	ferrovieri	20.000
Dereremar	marittimi	8.500
Fails	metallmeccanici	34.000
Fiadel	enti locali	106.600
Fials	sanità	99.000
Fials-medici	privati e case di cura	29.000
Failpe	postelegrafonici	36.000
Faisa	autoferrotranvieri	52.000
Fialc	chimici petrolieri	69.000
Failea	edili	54.000
Fails	tessili abbigliamento	45.000
Filaia	alimentaristi	17.000
Fenasalc	commercio e pubbl. esercizi	52.000
Silcea	credito	55.000
Fnsaf	artisti lirici e arti figurative	7.200
Sip	pensionati	234.000
Salp	pescatori	5.800
Cisas (39 federazioni e 8 sindacati aderenti)		810.000
Sanità	tecnici, medici, psicologi	180.000
Ricerca	Cnr, Ispels (ex Empi)	13.000
Enti locali		97.000
Snavu	vigili urbani	15.000
Scuola		16.000
Parastato	Inps, Inail, Coni	12.000
Universitario	docenti e non, policlinici, opere universitarie	8.000
Anpacat	controllori volo	900
Cisas-Aci	soccorso stradale	400
Asate	tecnici elicotteristici	91
Autoferrotranvieri		27.000
Usfi Cisas	(aderisce)	11.000
Marittimo	capitani di lungo corso	400
Cisas-base Nato	Napoli e Sigonella	400
Fisab	bancari e assicurativi	4.000
Fisat-Cisas	turismo, autogrill, agenzie turistiche	3.500
Sulpi	ministero pubbl. istruzione	11.300
Fisapt	aziende aut. postelegrafonici	23.000
Fid	disoccupati	72.000
Confail. (62 federazioni)		990.000
Failcl	enti locali	30.000
Faisal	autoferrotranvieri	7.000
Faita	trasporti	80.000
Failc	chimici	100.000
Fisab	bancari e Banca d'Italia	5.000
Confisal (23 federazioni e vari sindacati)		719.500
Snals	scuola	190.000
Unsa	unione lavoratori statali	55.000
	di cui Salfi (finanza)	11.000
	Sag (giustizia)	6.000
	Salt (tesoro)	4.500
Fadel	enti locali	35.000
Aima	aziende autonome	435
Federazione parastatali		13.000
Federpensionati	pensioni pubbl. e privati	75.000

(segue tavola 1)

Università		11.000
Ricerca		3.000
Federsanità	tecnici e medici	60.000
Fasib	credito	23.000
Snalbi	Banca d'Italia	1.600
Filte	Telecom., Italcable, Sip	11.000
Federtrasporti		33.000
	di cui Sinai	7.000
	(autoferrotranvieri, internavigatori)	
	Sapev (personale viaggiante)	6.700
	Lata (autotrasporti e affini,	
	Acì e autostrade	4.500
	Sap (portuali)	300
Analm	metallmeccanici	39.000
Medici (conf. medici e veterinari dipendenti e 12 sindacati)		65.000
Anaao-imp.	assis. e medici ospedalieri	26.000
Cimo	medici ospedalieri e primari	20.000
Anpo	primari	4.500
Fimed	medici territoriali	2.500
Sumi	sind. unitario medici famiglia	2.000
Aaroi	assistenti anestesisti	3.500
Snr	radiologi dipendenti e convenz.	1.000
Anmdo	direttori sanitari	1.000
Aipac	laboratori analisi, patologi	1.000
Snvdel	veterinari	3.800
Snami	ospedalieri e medici famiglia	2.000
Usppi (9 federaz. e 74 sindacati)		125.000
Cusp	professionisti parastato	10.000
Cuspel	enti locali	70.000
Tecstat	tecnici di stato	15.000
Fenspro/Sfn	sanità	5.000
Tecstat	aziende autonome, vigili del fuoco	15.000
Cnicsia	scuola	1.000
Fenrap	ricerca	6.000
Tecstat	università	3.000
Federazioni Nazionali varie		
Anpac	piloti	1.200
Anpav	assistenti di volo	600
Arv	tecnici volo	210
Appc	piloti	450
Apatb	assistenti tecnici di bordo	160
Fis	scuola	35.000
Flepar	avvocati e procuratori amm. pubbliche e medici previdenza	15.000
Falcra	credito e risparmio	20.000
Fna	assicuratori	13.000
Snater	Telespazio, Italcable, Rai	8.000
Snabi	biologici e chimici	2.000
Sinafo	farmacisti ospedalieri	1.500
Federdirigenti	dirigenti banche	15.000
Snfia	funzionari assicurazioni	2.000

Fonte: «Il Mondo», 8 giugno 1987.

za per il contratto scuola dell'estate 1986. I dirigenti della Confsal hanno sottolineato, in particolare, un riconoscimento del valore di alcune loro richieste professionali e retributive rivolte a cogliere esigenze particolari degli insegnanti. L'impegno degli altri sindacati su questo loro terreno è stato visto come una presa di distanza dalle impostazioni politiche e ideologiche generali, divenute impopolari fra i lavoratori rappresentati.

Esempi di questa *concretezza* delle rivendicazioni sono alcune richieste come la introduzione dell'istituto dello straordinario per il personale docente; la mancanza di premi incentivanti o indennità equivalenti. La Confsal ha anche preso le distanze dai progetti di riforma a lunga portata, sia per la scuola che nel campo delle amministrazioni locali, definendoli «velleitari». La richiesta di un tipo nuovo di scuola, ad esempio, viene appoggiata all'ipotesi di funzionamento delle unità didattiche quale veicolo di espressione delle professionalità dei docenti.

All'interno della Confsal è proseguita, come del resto nelle altre confederazioni autonome, la discussione sul rapporto fra categorie singole e rappresentanza intercategoriale. La proposta è stata di definire l'area degli interessi intercategoriale che dovrebbe avvenire attraverso i congressi ed i relativi mandati.

4. Le rivendicazioni dei medici rappresentati nelle undici sigle autonome si sono collocate fin dall'inizio della vertenza sanità, nell'estate 1986, in netta contrapposizione con l'impostazione unitaria. Quando la vertenza è giunta alla fase finale, nel marzo 1987, vi è stata quindi una clamorosa rottura: l'accordo di comparto firmato da Cgil, Cisl e Uil è stato contestato dal cartello degli autonomi. Questi hanno progettato di riunirsi in una confederazione del comparto sanità e hanno deciso di accentuare il contenuto politico della loro protesta.

La situazione in questo settore si è evoluta in modo notevolmente diverso perché le organizzazioni autonome dei medici contestano in modo sostanziale l'organizzazione del comparto pubblico della sanità. Una loro richiesta, quella del ruolo medico, che accentua la differenziazione rispetto agli altri operatori sanitari, è stata accolta (poi rinviata alla emanazione di un decreto). La contestazione riguarda però anche la divisio-

ne di compiti fra medici ed amministratori delle Unità sanitarie; il rapporto con le università che invadono le strutture ospedaliere mentre impediscono ai medici ospedalieri di fare docenza; i vuoti di organico. I dirigenti della principale organizzazione, l'Anaa, dichiarano di volere ottenere una organizzazione sanitaria più imprenditiva e disancorata dai modelli della pubblica amministrazione.

Per queste ragioni i cospicui aumenti retributivi accordati dal contratto (da 11 a 23 milioni annui secondo qualifica) hanno soltanto sopito il contrasto.

5. Il contratto per la scuola, oggetto della trattativa sviluppata nella seconda metà del 1986, è giunto a conclusione il 9 febbraio 1987. L'adesione dello Snals non ha impedito che la fine dell'anno scolastico divenisse teatro di una delle agitazioni più significative nella storia dell'istituzione scolastica. Queste agitazioni hanno come protagonista un gruppo assai vasto di personale staccatosi sia dai sindacati confederali che da quelli autonomi. L'occasione allo sviluppo dei Comitati di base (ribattezzati Cobas sulla stampa) venne occasionata dai ritardi e limitazioni all'applicazione dell'accordo, portata fino ai giorni cruciali degli scrutini, tradizionale appuntamento del conflitto sindacale nella scuola. I primi scioperi promossi dai Comitati di base, inoltre, sono stati sanzionati da trattenute equivalenti ad una giornata di lavoro anche per scioperi di un'ora (problema che si ritrova all'origine anche di aspri contrasti nel settore dei trasporti aerei). L'astensione dagli scrutini proclamata dai Comitati incontra, inoltre, una reazione ministeriale che viene giudicata illegittima da più parti (sostituzione degli scioperanti).

In alcune fasi dell'agitazione promossa dai Comitati, lo Snals ne ha sostenute le ragioni come nel caso del diritto ad astenersi dagli scrutini. Il movimento di assemblee promosse dai Comitati portò al rigetto dell'accordo in poco più di un terzo delle classi (a Roma, ad esempio, in 3.555 classi su 8.903) già alla metà di maggio. Nei giorni successivi i Comitati hanno reclamato la loro presenza in 45 province, pur senza fornire ulteriori indici di rappresentatività. L'assemblea nazionale dei Comitati di base indetta a Roma il 7 giugno 1987 registra una partecipazione di massa, stimata fra 25 mila e 40 mila persone.

Le province rappresentate al momento culminante dell'agitazione sono 56. Le regioni nelle quali i Comitati dichiarano di avere una propria maggiore presenza sono Sardegna, Veneto, Emilia, Liguria e Puglia.

Le richieste dei Comitati, in forma di opposizione al contratto concordato dalle rappresentanze ufficiali, vertono soprattutto sulla insufficienza economica dei trattamenti. Si rifanno, cioè, a quella stessa esigenza di riconoscimento delle professionalità e valorizzazione degli apporti che tutte le organizzazioni hanno evocato ma non risolto. Fra queste, l'esigenza di inquadramento dei precari. Il rapporto fra riconoscimento professionale e ruolo sociale della scuola è indiretto ma riconosciuto da tutti, ed in maniera prepotente, nelle analisi delle forze politiche e degli organi di informazione.

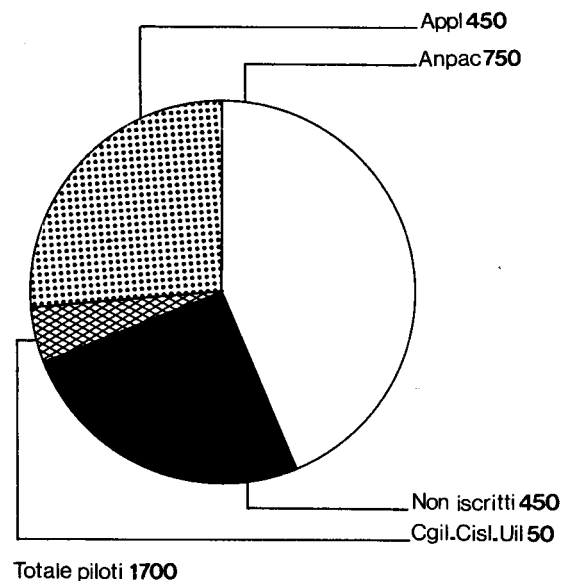
6. Il maggior sindacato autonomo delle Ferrovie, la Fisafs, ha partecipato alle trattative per il contratto. I risultati sono stati positivi, tanto che nella fase conclusiva la Fisafs ha concluso un patto di consultazione con le organizzazioni confederali unitarie. Una volta concluso il contratto, tuttavia, questa organizzazione ha avanzato una serie di motivi di insoddisfazione e promosso agitazioni che si sono protratte fino al giugno 1987. Nel mese successivo la Fisafs ha deciso di firmare il contratto dei ferrovieri con riserva, dopo aver ottenuto alcuni impegni: miglioramento del Tfr, pensionabilità di alcune quote di retribuzione, ritocchi alla classificazione del personale.

Le agitazioni della Fisafs non hanno assorbito lo scontento della categoria dei macchinisti. Si è formato in alcuni compartimenti il Coordinamento macchinisti autonomi fra Comitati di base.

Il fatto stesso di sorgere nell'ambito di una specializzazione, con funzioni ridotte a causa dei mutamenti tecnologici, ha limitato la diffusione dei Comitati di base nelle Ferrovie. Le motivazioni su cui sono sorti sono però analoghe a quelle avanzate nella scuola: dipendenza dei sindacati dal governo e dai partiti e, quindi, denuncia di una loro non rappresentatività degli interessi dei lavoratori; richieste specifiche di carattere contingente e prevalentemente economico.

Nel settore del trasporto aereo, professione piloti, il distacco dalla stessa organizzazione autonoma (Anpac) è avvenuto in modo organizzato e radicale con la costituzione dell'Appl (Associazione professionale piloti). Questa associazione reclama una

Figura 1. Stima dei piloti iscritti al sindacato e ripartizione secondo le sigle sindacali

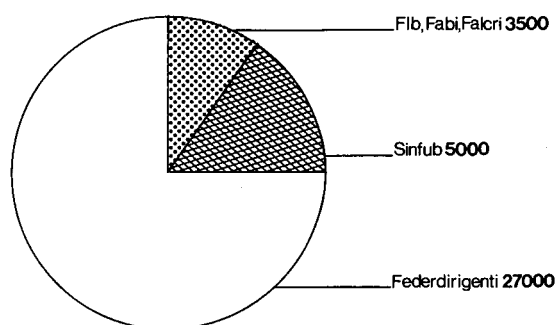


Fonte: «Il Sole 24 ore» 8 luglio 1987.

adesione permanente piuttosto ampia (grafico 1.) nel mondo del lavoro concezioni innovative del rapporto e del contratto, praticamente chiedendo una sorta di *contratto aperto*, adeguabile a scadenze brevissime (anche ogni tre mesi). Si è fatto riferimento al *leasing* (locazione; in questo caso di lavoro), cioè ad un rapporto nel quale i prestatori d'opera attraverso le proprie associazioni professionali si sottraggono al rapporto tradizionale di dipendenza per presentarsi come allocatori di prestazioni in un mercato. Ovviamente queste impostazioni hanno a riferimento un mercato del lavoro teso come quello della professione di pilota di aerei di linea. L'Appl, tuttavia, ha per ora trattato soltanto alcuni aspetti del rapporto di lavoro, quali diritti, riposi, turnazioni.

7. Una larga porzione degli impiegati bancari, oggi inquadrati come funzionari, in posizione intermedia fra l'impiego semplice e le funzioni tecniche e dirigenziali è stato investito dalla vertenza

Figura 2. Iscritti dichiarati dalle organizzazioni dei bancari di livello superiore



Fonte: «Il Sole 24 ore» 1° maggio 1987.

promossa dalle organizzazioni dei dirigenti. L'unità della carriera prevista finora dai contratti e l'automatismo sono il retroterra immediato su cui si è innestata la richiesta di una generale promozione nelle categorie superiori degli impiegati con funzioni intermedie.

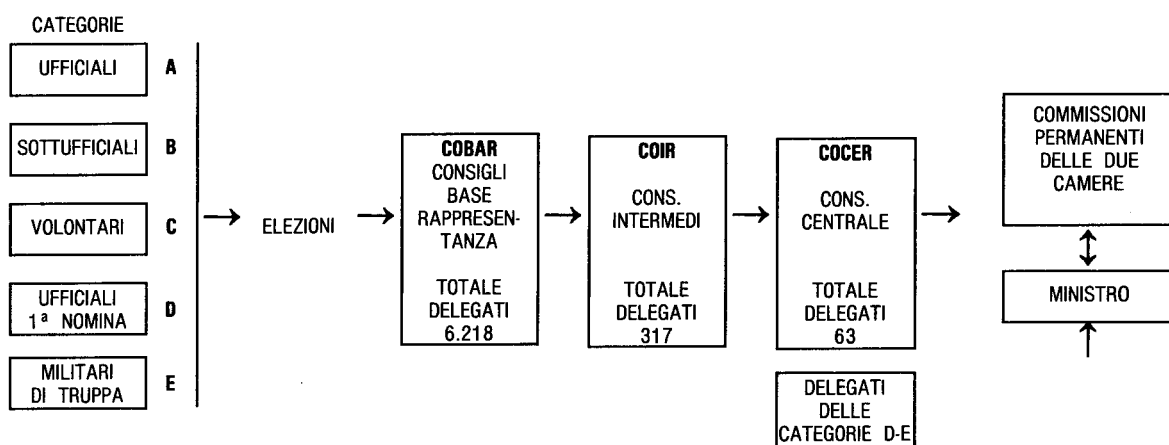
Ciò ha avuto riflessi sullo schieramento delle organizzazioni. Le organizzazioni autonome Fabi e Falcri si sono schierate in difesa della unitarietà del quadro contrattuale e, quindi, delle carriere. Ciò per ostacolare il tentativo di far transitare lo strato

intermedio in qualifiche differenziate e, in pratica, nella sfera di influenza dei quadri dirigenti. Ne è derivata una situazione complessa, con trattative conseguite per due anni e rimaste anche prive di sbocco a metà 1987. Le organizzazioni autonome hanno sviluppato posizioni unitarie con le federazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl e Uil. La difesa degli automatismi di carriera, già abbandonata nel contratto dei bancari, è di fatto abbandonata anche dalle organizzazioni autonome. Tuttavia anch'esse vorrebbero difendere la unitarietà delle posizioni professionali pur riconoscendo nuove specificità e modalità di avanzamento.

8. Merita segnalazione il definirsi della forma originale di rappresentanza che si va realizzando per il personale militare di professione. La costituzione della rappresentanza include, ovviamente, anche i militari di truppa (leva) ma evidentemente ha come sfondo la professionalizzazione di fatto delle funzioni svolte dalla struttura portante dei servizi militari.

Come si può rilevare dalla figura 3 si costituisce, mediante elezione, una vasta rappresentanza il cui compito sarà anzitutto quello di mettere in evidenza i valori professionali e le connesse esigenze economiche. Il decreto sulla elezione della rappresentanza, approvato a metà marzo, è stato immediatamente criticato per l'insufficienza dei

Figura 3. Elezioni per la rappresentanza militare (gradi successivi delle votazioni e dati numerici)



fondi stanziati che ne motiverebbe — a detta dei rappresentanti del Cocer, organismo di rappresentanza degli ufficiali — anche i limiti normativi. Il premio di professionalità richiesto dagli ufficiali non è stato accolto per insufficienza di fondi determinando una carenza strutturale della retribuzione. Anche in questo caso si è fatto riferimento alla vertenza dei medici che avrebbe assorbito la maggior parte delle disponibilità di bilancio assegnate all'impiego pubblico.

9. L'emersione di nuove aree e forme di rappresentanza autonoma, notata all'inizio e descritta, sembra avere anche posto in evidenza i limiti potenziali. I quattro milioni di iscritti attribuiti dalle rappresentanze falsano la sostanza del fenomeno che trova la sua forza, al contrario, sulla posizione peculiare di potere in cui vengono a trovarsi alcuni gruppi professionali. Al sesto anno in cui siamo chiamati a fare una rassegna del sindacalismo autonomo ci corre l'obbligo di precisare, ancora una volta, di non avere mai riscontrato una simmetria significativa fra scontento per la situazione sociale e la debolezza in cui viene a trovarsi il sindacato (ogni sindacato) in presenza di alti livelli di disoccupazione e fenomeno della «autonomia». Vi sono interrelazioni, influenze reciproche, non simmetrie.

La riproposizione di due risposte — autodisciplina e limiti legali alle forme di sciopero — al potere di interruzione dei servizi di cui dispongono alcuni gruppi professionali risolveva un vecchio problema. Solo riaffermando la libertà di scelta di rappresentanza del lavoratore, garantendola, si legittima anche la disciplina, in qualunque forma definita ed applicata. Un valido ammonimento in questo senso ci sembra emergere con forza dall'esperienza del 1986 e dalla prima parte del 1987.

Renzo Stefanelli

Le organizzazioni dei quadri e dei dirigenti

1. Dal riconoscimento giuridico ai contratti: i quadri intermedi italiani alla ricerca della propria identità 2. Che cosa hanno ottenuto i quadri nei principali contratti di lavoro: metalmeccanici privati e pubblici, chimici privati e pubblici, tessili, commercio, Enel 3. Le strategie delle organizzazioni dei quadri dopo i contratti. La struttura delle quattro associazioni nazionali: Unionquadri, Anqui, Italquadri e Confederquadri 4. La Confederazione italiana dirigenti d'azienda (Cida) e le sue federazioni di settore

1. Il 1986 per i quadri intermedi aziendali e per le loro organizzazioni ha rappresentato l'anno della verità, delle verifiche, delle prove dei fatti. Dopo quasi un ventennio di rivendicazioni e di iniziative di mobilitazione (le prime forme di aggregazione della categoria risalgono alla fine degli anni Sessanta) l'obiettivo del riconoscimento giuridico è stato ottenuto con la legge n. 190 del 13 maggio 1985. Ma quella legge di per sé non poteva costituire un vero traguardo per i quadri, dal momento che il testo legislativo approvato dal Parlamento rimandava alla contrattazione collettiva, nazionale o aziendale, la definizione dei requisiti di appartenenza alla categoria. Decisivo era, dunque, l'appuntamento del rinnovo dei principali contratti collettivi di lavoro. In questa sede si sarebbe verificato quanto il movimento dei quadri contasse realmente, quale seguito effettivo avrebbe avuto la legge sul riconoscimento giuridico (sarebbe rimasta lettera morta o avrebbe avuto un riscontro reale sul piano delle relazioni sindacali?) e, conseguentemente, sarebbe stato anche risolto l'annoso problema della rappresentanza della categoria, rivendicata dalle

associazioni e dai sindacati confederali Cgil, Cisl, Uil.

Com'è andata? La risposta a questa domanda è la premessa fondamentale per qualsiasi tentativo di analisi delle odierne posizioni e delle attuali strutture delle associazioni dei quadri italiani. Ma prima di entrare nel merito dei contenuti dei singoli contratti di lavoro, per stabilire che cosa hanno ottenuto concretamente i quadri nei diversi ambiti produttivi, è indispensabile soffermarsi su un aspetto che forse non era stato previsto dal legislatore e dalle diverse forze politiche e sindacali che si erano interessate al problema del riconoscimento giuridico della nuova categoria di lavoratori dipendenti: l'entrata in campo della magistratura. La data è quella del 25 marzo 1986, giorno in cui il pretore di Milano, quinta sezione civile, Romano Canosa pronuncia una sentenza di portata decisamente innovativa. Oggetto della sentenza è proprio il riconoscimento della categoria, invocato da un gruppo di lavoratori delle aziende farmaceutiche del capoluogo lombardo. Il pretore milanese scrive nel dispositivo della sentenza, depositato il 10 dicembre 1986, che la definizione contenuta nell'articolo 2 della legge 190/85 («la categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa») è «pienamente utilizzabile per individuare chi debba entrare in concreto nella nuova categoria, indipendentemente dall'ausilio della contrattazione collettiva». Dunque, secondo il pretore Canosa, la concretizzazione della legge non va rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva.

La sentenza del pretore milanese ha aperto, come si è detto, un capitolo nuovo nell'ambito dei rapporti tra associazioni professionali e sindacali dei quadri (vedi paragrafo 3) e forze imprenditoriali. Nelle pagine di questo capitolo si colloca anche il decreto emesso dal pretore di Roma, giudice del lavoro Gallo, in data 2 giugno 1987. Con questo decreto è stato accolto il ricorso presentato dalla delegazione Unionquadri del Lazio contro l'Insud spa, accusata di comportamento antisindacale per l'esclusione della stessa Unionquadri dalle trattative aziendali.

La crescita dell'attenzione della magistratura nei confronti dell'applicazione della legge 190/85 è,

quindi, un fatto oggettivo di cui tenere conto, anche perché non è detto che nuove prese di posizione di analogo tenore non si verifichino.

2. Durante la fase prenegoziale in quella negoziale, le organizzazioni dei quadri (Unionquadri, Anqui, Italquadri e Confederquadri) si sono divise tra loro. Ciascuna organizzazione ha cercato principalmente di comportarsi in modo coerente con la propria ispirazione di fondo. Così c'è stato chi, come l'Italquadri, ha avviato in un primo tempo un confronto serrato con le confederazioni sindacali tradizionali che è poi sfociato nella partecipazione di rappresentanti dei quadri alle trattative nell'ambito delle delegazioni unitarie e c'è stato chi, come l'Unionquadri, non ha inteso concedere deleghe, dirette o indirette, rifiutando di prendere parte alle trattative insieme con il sindacato e puntando le proprie carte su una sorta di «prenegoziazione» con i rappresentanti degli imprenditori, allo scopo di porre le premesse per l'accoglimento in sede contrattuale delle richieste dei quadri. C'è stato, ancora, chi, come l'Anqui, ha invece preferito individuare una componente del movimento sindacale (nella fattispecie la Uil) più vicina agli umori della categoria per affidare a quest'ultima il compito di farsi latrice, in sede di contrattazione nazionale (e non aziendale, come si vedrà in seguito), delle rivendicazioni di fondo di questa fascia di lavoratori ad alta professionalità e chi, all'opposto, ha cercato, come nel caso della Confederquadri, di compiere passi in avanti sulla strada, peraltro densa di ostacoli e di difficoltà, che dovrebbe condurre alla contrattazione separata per i quadri.

Come si è detto, oggi è tempo di bilanci. Ormai le diverse tattiche e le diverse strategie delle organizzazioni dei quadri in vista dei rinnovi contrattuali, così come le stesse piattaforme rivendicative che molto hanno fatto discutere, appartengono al passato. Conviene, perciò, analizzare nel concreto ciò che i quadri hanno ottenuto nei rinnovi dei principali contratti di lavoro.

Metalmeccanici privati. I quadri sono lavoratori dipendenti appartenenti alla settima categoria che «svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità,

ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa».

A decorrere dalla data di riconoscimento da parte dell'azienda della qualifica di quadro viene corrisposta ai lavoratori interessati una indennità di funzione di importo pari a lire 120 mila lorde mensili, che sono comprensive dell'elemento retributivo previsto per gli altri lavoratori inquadrati nella settima categoria (90 mila lire lorde mensili).

L'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività lavorativa (art. 2049 codice civile e art. 5, legge 190/85); tale responsabilità può essere garantita anche attraverso la sottoscrizione di una polizza assicurativa.

Le aziende, infine, promuoveranno la partecipazione dei quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

Metalmeccanici pubblici. Sono considerati quadri quei lavoratori dell'ottava categoria, di norma alle dirette dipendenze di un dirigente, che «svolgono, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi di impresa, con autonomia nella gestione di risorse ovvero con mansioni di contenuto specialistico particolarmente elevato [...]». L'appartenenza alla categoria dei quadri è caratterizzata dalla capacità di fornire, con specifica autonomia e assunzione di responsabilità, contributi di particolare originalità e creatività per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, dalla capacità di organizzare, integrare e/o sovrintendere le risorse affidate e dalla capacità di attivare e gestire rapporti di considerevole rilievo con terzi».

Con decorrenza dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione di 140 mila lire lorde mensili, comprensiva dell'elemento retributivo previsto per i lavoratori non quadri dell'ottava categoria (90 mila lire lorde mensili).

Nel periodo compreso tra il 1 gennaio 1988 e il 30 giugno una commissione paritetica avrà il compito di individuare l'articolazione di un pro-

filo professionale superiore da retribuire con una indennità di funzione più elevata.

Ai quadri vengono, inoltre, riservati appositi strumenti informativi e formativi; vengono garantite la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni; per gli appartenenti alla categoria, infine, verrà sperimentata l'introduzione di forme d'orario flessibile.

Chimici privati. L'area quadri e impiegati direttivi e assimilati è articolata in tre livelli (A,B,C). Al primo appartengono «i lavoratori con funzioni direttive che implicano la responsabilità, il coordinamento e il controllo di più unità organizzative di notevole importanza, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, nonché lavoratori con mansioni specialistiche di rilevanza fondamentale equivalente». Al secondo livello vengono, invece, inseriti i lavoratori che svolgono «funzioni direttive che implicano la responsabilità di una unità organizzativa di notevole importanza», nonché i lavoratori con mansioni specialistiche di elevato livello. Al terzo livello vengono, infine, collocati gli impiegati direttivi, che presentano gradi di responsabilità e di professionalità inferiori.

Questo nuovo inquadramento ufficializza, come è stato osservato, l'istituzione di un livello superiore all'ex ottavo livello, istituzione già operata dalla maggiore azienda del settore, la Montedison.

Per quanto concerne gli aspetti retributivi, c'è da rilevare l'elevamento dell'elemento aggiuntivo della retribuzione a 140 mila lire (dal 1° luglio 1987) lorde mensili (per il livello C, ex settimo livello, l'elemento aggiuntivo della retribuzione è adesso di 80 mila lire).

Ai quadri (livelli A e B) si riconoscono: la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause relative all'esercizio delle funzioni svolte; in caso di trasferimento di proprietà dell'azienda un trattamento, in aggiunta al Tfr, pari a un terzo dell'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento; interventi formativi specifici; informazioni particolari su concetti e linee guida delle politiche che li riguardano.

Chimici pubblici. Appartengono all'area quadri il settimo livello-quadri e l'ottavo livello-quadri.

Cioè coloro che abbiano mansioni che comportano:

a. responsabilità di una o più unità organizzative di importanza strategica per l'attività aziendale con ampia autonomia organizzativa;

b. oppure professionalità e competenze tecnico-specialistiche, il cui apporto sia determinante nel processo di formazione delle decisioni strategiche, gestionali, di sviluppo dell'azienda.

Per quanto concerne gli aspetti retributivi e normativi il contratto dei chimici pubblici rispecchia quanto illustrato a proposito del contratto dei chimici privati.

Un'osservazione deve essere fatta in relazione alla tematica della rappresentanza sindacale dei quadri. Nel contratto pubblico si precisa che «quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma del presente contratto, ivi compresa la qualifica di quadro, può proporre — tramite il cdf — la questione dinanzi alla delegazione sindacale dell'azienda». Le aziende private, invece, si limitano a prendere atto che «le organizzazioni sindacali dichiarano che nel consiglio di fabbrica unitariamente costituito si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tale qualifica».

Tessili. Ha la qualifica di quadro il lavoratore «con funzioni direttive che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, per l'alto livello di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica conseguita, è chiamato a fornire contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa e svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi».

Ai quadri viene assicurata, attraverso la sottoscrizione di una polizza, la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause connesse con l'esercizio delle funzioni svolte.

Ai quadri spetta una indennità di funzione di 60 mila lire lorde con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% di tale importo.

Anche in questo contratto sono previste iniziative specifiche di formazione e aggiornamento professionale per la categoria.

Commercio. Sono considerati quadri i «prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che

svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata». Questi lavoratori hanno perciò poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali in settori o servizi di particolare complessità operativa oppure sono preposti, in condizioni di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di grande importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

In sede di prima applicazione della legge 13 maggio 1985, n. 190, le parti contraenti hanno stabilito che vengano riconosciuti come appartenenti alla categoria tutti coloro che sono inquadrati al primo livello super, anche se le aziende si sono impegnate a condurre un'indagine interna per assicurare la più completa applicazione della nuova normativa.

I lavoratori riconosciuti come quadri ricevono una indennità di funzione pari a 60 mila lire lorde mensili per 14 mensilità, assorbibili al 40% da indennità similari e da eventuali superminimi. Impegno a favorire la formazione e l'aggiornamento della categoria, concessione di una polizza assicurativa per la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause relative a fatti connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, copertura assicurativa anche contro il rischio di responsabilità civile verso terzi per colpa nello svolgimento delle funzioni professionali, norme particolari relative ai trasferimenti sono gli altri aspetti che caratterizzano questo contratto.

Enel. I quadri costituiscono un'autonoma fascia intermedia con un ruolo di raccordo tra la struttura dirigenziale e il restante personale. Sono lavoratori tecnici e amministrativi «titolari delle posizioni organizzative di maggior rilievo per il più elevato contenuto professionale delle mansioni, intendendosi per tali quelle nelle quali sono fortemente presenti facoltà di rappresentanza, funzioni di sovrintendenza e coordinamento di altri lavoratori, autonomia nella gestione di risorse ovvero contenuti specialistici particolarmente elevati».

L'attribuzione della qualifica di quadro è operata dall'Enel sulla base di una verifica della rispondenza ai criteri stabiliti delle figure professio-

nali inquadrare nella categoria AS con livello di professionalità.

Ai quadri viene riconosciuto, con decorrenza primo aprile 1986 (il contratto, tra i primi a essere siglato, è stato firmato in data 21 marzo 1986), un «livello di funzione che costituisce elemento dello stipendio mensile», livello che in realtà si articola in un primo livello pari al 16% del minimo della categoria AS e in un secondo pari all'8% del minimo della categoria AS. L'attribuzione del primo o del secondo livello avviene sulla base delle caratteristiche individuate nell'analisi delle mansioni. Ai quadri possono, inoltre, essere attribuiti, con decorrenza 1° gennaio 1987, assegni in cifra a titolo di emolumenti individuali «a corrispettivo di più elevati livelli di prestazione destinati a permanere nel tempo in quanto fondati su comportamenti, ampiamente verificati, richiesti nell'assolvimento del proprio compito». Tali emolumenti, che non potranno riguardare più del 15% del numero dei quadri, saranno di importo variabile dal 5% al 15% del minimo della categoria AS. Inoltre, «a corrispettivo di specifici risultati conseguiti nell'attività lavorativa, che non siano tali da giustificare l'erogazione degli emolumenti individuali», può essere riconosciuta una somma una tantum a titolo di gratifica, di importo non superiore al doppio del minimo della categoria AS (sempre per un numero di quadri non superiore al 15% del totale).

Sul piano informativo, i quadri sono destinatari di «selezionati flussi di informazioni» che riguardano sia la loro area di attività sia i più generali problemi di gestione dell'ente; mentre sul piano della formazione professionale «continuerà ad essere attuato uno specifico piano nazionale di interventi», che prevede, in particolare, tre livelli di iniziative di formazione: un intervento di base, interventi di formazione gestionale e interventi di formazione tecnico-specialistica.

3. «Il principio del pluralismo delle rappresentanze trova una valida concretizzazione nel contratto di lavoro nel cui rinnovo è stata — a tutt'oggi — meglio individuata la categoria dei quadri, senza compressioni esasperate, con 3.500 attribuzioni di qualifica e con conseguenti riconoscimenti e contenuti concreti. Parliamo, ovviamente, del contratto dell'Enel, prenegoziato direttamente dall'Unionquadri, la quale ha anche

ricevuto da parte datoriale il formale riconoscimento della propria partecipazione alla formazione del contratto». In questo giudizio di Corrado Rossitto, presidente dell'*Unionquadri* (l'associazione nazionale a carattere professionale costituita nel 1975), è racchiusa in sintesi la posizione dell'organizzazione (che, per statuto, si definisce «organismo rappresentativo del lavoro intellettuale, sia autonomo che subordinato») sulla chiusura della fase di rinnovi contrattuali. Una posizione, abbastanza articolata, che si può riassumere nei seguenti punti:

a. l'*Unionquadri* rifiuta, soprattutto per i quadri, la logica sindacale tradizionale e crede, invece, nell'associazionismo professionale come mezzo per sviluppare una reale funzione di autotutela della categoria;

b. l'associazione considera il riconoscimento giuridico dei quadri un atto necessario ma non risolutivo;

c. per questi motivi intende conquistare un «potere negoziale» autonomo, da esercitare nei confronti delle aziende, delle associazioni degli imprenditori e delle istituzioni, con l'obiettivo di «inserirsi, in piena autonomia, nel circuito negoziale dei diversi livelli» (Corrado Rossitto, *Dal riconoscimento giuridico dei quadri ad un nuovo ruolo nel sistema di relazioni industriali*, marzo 1986);

d. l'obiettivo generale dell'*Unionquadri* è quello di uno specifico contratto di categoria, ma questo obiettivo deve essere perseguito oggi attraverso lo strumento della «prenegoziazione» (anche attraverso un rapporto sinergico con le organizzazioni sindacali tradizionali, come nel caso del contratto Enel) e attraverso accordi aziendali, domani nei rinnovi dei contratti collettivi.

Decisivo, per l'organizzazione presieduta da Rossitto, è il terreno della contrattazione aziendale integrativa (l'obiettivo dei cosiddetti «contratti trasversali», separati, per i quadri si dovrà porre nella prossima tornata contrattuale nazionale), ambito nel quale la categoria dovrebbe ottenere quanto non ha ottenuto nei recenti rinnovi contrattuali.

L'*Unionquadri* raggruppa le seguenti associazioni: Aidoi (associazione dei funzionari internazionali), Alec (laureati in economia e commercio), Anasi (specialisti d'informatica), Anpac (procuratori e agenti di cambio), Cnisia (Confederazione nazionale intesa sindacati ingegneri e architetti), Istituto italiano quadri, Associazione nazionale statistici, Ugli (Unione giovani laureati italiani) e Usppi (Unione dei sindacati professionisti del pubblico impiego).

Unionquadri. Composizione degli organi sociali

Giunta esecutiva

Rossitto Corrado presidente
 Amato Osvaldo vicepresidente
 Biancelli Sergio vicepresidente
 Dionesalvi Antonio segretario nazionale
 Garofalo Armando
 Giangualano Mario
 Hlacia Luciano
 Mazzella Arcangelo
 Sblano Giuseppe
 Trevisan Claudio
 Visco Luciano

Comitato nazionale

Trovati Giuseppe (agricoltura)
 Signoretti Claudio (amministrazione pubblica)
 Mazzella Arcangelo (commercio)
 Cardano Francesco (costruzioni)
 Carparelli Francesco (editoria e grafica)
 Formentini Vittorio (energia)
 Di Turi Giovanni (enti locali e municipalizzati)
 Zanini Francesco (farmaceutica)
 Hlacia Luciano (industria)
 Maccari Massimo (informatica)
 Visco Luciano (libere professioni)
 De Bonis Vittorio (ricerca)
 Ruta Riccardo (servizi)
 Broglia Giovanni (telecomunicazioni)
 Salvatore Francesco (trasporti)
 Costa Laura (turismo)

Chi aveva deciso di astenersi dalla partecipazione alle trattative, avviando al tempo stesso un rapporto di collaborazione su base paritaria con la Uil, era l'*Anqui*, l'Associazione nazionale quadri industria. Il giudizio di questa associazione professionale, alla quale aderisce la più consistente e significativa organizzazione aziendale esistente, cioè il Coordinamento quadri e capi intermedi Fiat, è tutto sommato positivo. «I contratti sono andati come ci aspettavamo», ha affermato il segretario generale Carlo Capellaro. La soddisfazione dell'*Anqui* è, però, più che altro frutto di una concezione molto pragmatica che tendeva a non sopravvalutare le aspettative per i quadri almeno in sede di contrattazione nazionale. Diversa è, per l'*Anqui*, la fase che si apre nell'autunno 1987, quella della contrattazione azienda-

Anqui. Composizione degli organi sociali

Luigi Arisio presidente
 Carlo Capellaro segretario generale
 Mario Cornicioni vicesegretario
 Francesco Pandolfo vicesegretario
 Sergio Rey tesoriere

Giunta esecutiva

Capellaro Carlo (Fiat auto)
 Vigna Mario (Fiat auto)
 Jago Maurizio (Franco Tosi)
 Pandolfo Francesco (Olivetti)
 Cornicioni Marco (Gte)
 Laiti Enzo (Riv-Skf)
 Rey Sergio (Teksid)

le. In tale ambito i quadri, secondo l'*Anqui*, potranno far sentire direttamente la loro voce perché quello è il contesto a loro più confacente. In sostanza, dicono i dirigenti dell'associazione, per la contrattazione aziendale l'*Anqui* non darà deleghe ad alcuna organizzazione sindacale, neppure alla Uil, com'è avvenuto, invece, per la contrattazione nazionale.

Se per l'*Unionquadri* il modello da additare è quello del contratto Enel, per l'*Anqui* l'esempio più concreto che illustra come i quadri, almeno quelli dell'industria, si devono muovere in azienda per ottenere significativi riconoscimenti è rappresentato dall'accordo raggiunto dal Coordinamento quadri e capi intermedi Fiat con l'azienda per il pagamento delle prestazioni effettuate al sabato, accordo siglato nel settembre 1986 (il contratto dei metalmeccanici è stato firmato nel gennaio 1987).

Per quanto concerne la stessa individuazione delle figure professionali che devono essere considerate appartenenti alla categoria, l'*Anqui* ritiene che l'ambito non può che essere quello aziendale. Ma, secondo i vertici dell'associazione, tale individuazione deve avvenire non tanto sulla base dei livelli dell'inquadramento sindacale, quanto sulla base dell'analisi specifica delle mansioni svolte dai singoli lavoratori interessati.

All'*Anqui* aderiscono le seguenti associazioni professionali aziendali: Fiat, Altecna, Ceramica Dolomiti, Cinzano, Comau, Damus-Eaton Automo-

tive, Eli Lilly - Italia, Filature di Grignasco, Franco Tosi, Gte, Magneti Marelli, Norton, Olivetti, Parke-Davis, Riv Skf, Snia Bpd, Teksid, Telettra, Ttg, Westinghouse. Da segnalare l'ingresso nell'Anqui, attraverso il Coordinamento quadri e capi intermedi Fiat, dell'Acar (Alfa Romeo), che precedentemente aderiva all'Italquadri, a seguito dell'assorbimento dell'azienda automobilistica di Arese da parte del gruppo Fiat.

Per l'Ufficio di presidenza *Italquadri*, riunito a Milano l'8 aprile 1987, sono «preoccupanti, per i riflessi sul clima aziendale, le istruzioni estremamente restrittive che continuano a pervenire alle varie direzioni aziendali dalle organizzazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro, tendenti praticamente a negare anche il minimo livello di estensione del riconoscimento quadri concordato ai tavoli negoziali». Per l'Italquadri, la Federazione nazionale delle associazioni professionali dei quadri intermedi, si assiste, in sostanza, al tentativo, da parte delle organizzazioni imprenditoriali, di dare attuazioni molto riduttive degli accordi, relativi all'individuazione dei quadri in ambito aziendale, che sono stati raggiunti ai tavoli della contrattazione nazionale.

Il giudizio complessivo sull'esito della tornata contrattuale è abbastanza positivo; l'esito sarebbe anche il frutto della strategia adottata dall'Italquadri, costruita attorno a due punti ben precisi: *a.* mantenere il proprio raggio d'azione nell'ambito professionale, senza velleità di costituzione di sindacati autonomi;

b. agire autonomamente cercando di sensibilizzare il sindacato tradizionale, partecipando sia ai tavoli delle trattative con proprie rappresentanze nell'ambito delle delegazioni sindacali unitarie, sia agli stessi consigli di fabbrica e di azienda. Tuttavia, secondo l'Italquadri, la posizione di chiusura delle aziende, riscontrabile nella fase successiva alla conclusione delle vertenze contrattuali, si accompagna a una «totale latitanza sindacale». Per questo motivo, anche per l'Italquadri, sarà decisiva la fase che si apre con l'autunno del 1987, quella della contrattazione aziendale.

All'Italquadri risultano aderenti le seguenti associazioni professionali aziendali: Movimento quadri Agip (Mqi) di Milano, Aquatem (Associazione quadri Montedison) di Milano, Messaggerie periodiche di Milano, Asqueni (Ass. quadri Eni) di Roma, Afa ((Associazione funzionari d'azienda) di Brindisi, Asquadrin di Salerno, Coordina-

Italquadri. Composizione degli organi sociali

Presidenza

Valentini Arnaldo presidente
Alfonsi Roberto vicepresidente
Cappelli Pierantonio vicepresidente
Grassi Umberto vicepresidente

Giunta esecutiva

Alfonsi Roberto (Aquitel)
Cangelosi Antonio (Afa)
Cappelli Pierantonio (Cnq-Sip)
Fasana Enrico (Aquafag)
Grassi Umberto (Apdir)
Riva Enrico (Mqi Agip)
Valentini Arnaldo (Aquatem)

mento quadri Sip, Apdir (Associazione personale direttivo) di Firenze, Bayerquadri, Aquitel (Ass. quadri dell'Italtel), Aquafag, Philquadri (Ass. quadri Philips) di Monza, Piaggio di Pontedera (Pisa), Stanic di Livorno Acciaierie di Piombino, Saimem di S. Donato milanese (Milano), Agac di Reggio Emilia, Farmaceutici Gentili di Pisa, Gmf di Guasticce (Livorno), Imeg di Massarosa (Lucca), Afsi di Rosignano Solvay (Livorno), Saivo di Firenze, Isf di Milano, Autorent quadri Hetz di Milano e Costruzioni aeronautiche G. Augusta di Cascina Costa di Samarate (Varese).

Il 2 luglio 1987 è stato firmato a Roma l'accordo per il rinnovo del contratto nazionale di lavoro tra la Federazione italiana dei consorzi agrari e la Federazione nazionale quadri commercio e servizi aderente alla *Confederquadri*. Il fatto è significativo non tanto per il numero dei quadri interessati, né per il fatto che si tratta di un accordo sottoscritto tra una parte del mondo imprenditoriale e una federazione di categoria aderente alla *Confederquadri* (altri ne erano stati siglati in diversi ambiti aziendali), quanto perché in questo caso si tratta di un vero e proprio contratto nazionale di lavoro.

La *Confederquadri* è l'unica associazione intercategoriale dei quadri italiani che da sempre si considera un sindacato a tutti gli effetti, una «quarta confederazione», anche se le organizzazioni imprenditoriali negano questa sua caratteristica, di-

Confederquadri. Composizione degli organi sociali

Giunta esecutiva

Giovannotti Isidoro presidente
 Pratesi Giovanni vicepresidente vicario
 Martinez Guido vicepresidente
 Pasquazi Giulia segretario stampa e propaganda
 Favata Giuseppe segretario sindacale e legale
 Caccavale Michele segretario amministrativo
 Billiani Italo segretario rapporti internazionali
 Casadio Aldo segretario organizzativo

Consiglio nazionale

Gallo Riccardo, Avventuriera Francesco, Barzotti Edo,
 Di Gennaro Carlo, Trotta Vincenzo, Sacco Pietro, Battistin Edo, Sarais Antonio, Brauzzi Paolo, Mongelli Angelo, Pavesi Pietrangelo, Mastellone Salvatore, Polastro Mario, Sani Liliano, Segatini Vinicio, Zanato Silvano, Frigo Alberto, Mancini Pasquale, Rovelli Walter

chiarandosi indisponibili ad aprire tavoli di trattative separati. È, quindi, logico che questo risultato raggiunto da quella che appare come la federazione più dinamica della Confederquadri, cioè la federazione del commercio e dei servizi, abbia un significato che trascende il caso specifico. Peraltro la Federquadri ha firmato anche altri contratti già siglati da Cgil, Cisl e Uil, come per esempio quello con la Federambiente (Cispel). Per quanto concerne il giudizio sull'esito dei rinnovi contrattuali, la Confederquadri ritiene che le trattative tra imprenditori e sindacati tradizionali abbiano impedito all'unico sindacato quadri di far sentire la propria voce. Tuttavia i dirigenti della Confederquadri avevano firmato il 23 luglio 1986 un «patto di consultazione permanente» con la Uil, per la partecipazione di una propria rappresentanza all'interno della delegazione Uil nel caso in cui gli imprenditori avessero opposto difficoltà alla presenza alle trattative della Confederquadri. Ciò senza rinunciare all'obiettivo generale di fondo, che rimaneva e rimane il contratto separato per i quadri.

La Confederquadri raggruppa otto federazioni di settore: La Federquadri (Commercio, turismo e servizi), il Sinquadri (Sindacato nazionale quadri industria), l'Assiquadri (assicurazioni), l'Afac (trasporto aereo), la Confederdia (agricoltura), la Fen-

traf (trasporto ferroviario), la Federazione quadri della comunicazione, Quadri credito (Federazione dei quadri delle aziende di credito).

4. Sono sei le federazioni di settore che danno vita alla *Cida* (Confederazione italiana dirigenti d'azienda). E precisamente:

- a. Fndai (Federazione nazionale dirigenti aziende industriali);
- b. Fendac (Federazione nazionale dirigenti aziende commerciali);
- c. Federdirigenti credito (Federazione nazionale personale direttivo aziende di credito e finanziarie);
- d. Fidia (Federazione italiana dirigenti imprese assicuratrici);
- e. Fnda (Federazione nazionale dirigenti agricoltura);
- f. Federdirigenti funzione pubblica.

Le battaglie dei dirigenti d'azienda nel corso del 1986 e della prima metà del 1987 hanno spaziato dalle tematiche previdenziali (difesa dell'autonomia ed estensione del regime Inpdai a tutti i dirigenti) a quelle fiscali, a quelle più strettamente contrattuali (in particolare per quanto ri-

Cida. Composizione degli organi sociali

Presidenza

d'Elia Fausto presidente
 Carrozza Giampaolo vicepresidente (presidente Fendac)
 De Caroli Antonio vicepresidente (presidente Fidia)
 d'Elia Luigi vicepresidente (presidente Federdirigenti funzione pubblica)
 Fornaciari Paolo vicepresidente (presidente Fndai)
 Simongini Giorgio vicepresidente (presidente Fnda)
 Spessa Giannino vicepresidente (presidente Federdirigenti credito)
 Ciabattini Raffaele segretario generale

Giunta esecutiva

Ambrosioni Romano, Baldin Paolo, Camera Antonio, Coletti Antonio, D'Addio Giuseppe, De Bartolomeis Gabriele, Di Stasi Luigi, Dudan Alessandro, Fulcheri Giuseppe, Ghisi Carlo, Maestri Carla, Mazzolini Giovanni, Mucelli Antonio, Mura Ruggero, Noli Flavio, Paretto Orazio, Peccatori Ennio, Penelope Pasquale, Sasso Salvatore, Vitolo Alfonso, Onori Francesco (tesoriere)

guarda i dirigenti industriali, che hanno siglato il rinnovo del loro contratto di lavoro il 23 luglio 1987, ottenendo una terza pensione basata su un nuovo regime previdenziale a capitalizzazione che si andrà ad aggiungere all'Inpdai e al Fipdai, e i dirigenti delle aziende di credito che hanno firmato il loro contratto due giorni dopo). Nel corso del 1986, inoltre, è proseguito il processo di allargamento della confederazione, con l'ingresso nella Cida dei dirigenti dell'Ente ferrovie dello Stato e dei dirigenti dell'Ufficio italiano cambi.

Massimo Bianchi

Fonti

Come fonti sono stati utilizzati i documenti ufficiali, le dichiarazioni pubbliche dei dirigenti delle organizzazioni considerate, i testi dei contratti di lavoro e le pubblicazioni delle diverse associazioni dei quadri e dei dirigenti d'azienda (*Teorema Italia, Quadri, QuiQuadri, Realtà, Lavoro e sicurezza sociale, Dirigenti aziende industriali*).

Sindacato e relazioni internazionali

1. La dimensione europea 2. La questione dei diritti sindacali 3. I sindacati dell'Est 4. L'Europa e i paesi in via di sviluppo.

1. Il quadro di riferimento delle relazioni internazionali di Cgil Cisl Uil ha trovato prima di tutto conferma nel comune impegno di costruzione dell'Europa sindacale che, pure tra molte contraddizioni, è sempre l'area fondamentale dell'iniziativa del sindacalismo italiano. In questo senso è forse tempo di considerare l'Europa comunitaria e i paesi del Nord come un'area vera e propria, in cui ormai solo per consuetudine si può parlare di rapporti internazionali.

L'Europa occidentale è, e sempre più sarà, il terreno di iniziativa comune e unitaria, data l'ormai evidente polarizzazione nel mondo occidentale di tre grandi aree (America, Giappone, Europa) che si confrontano e si scontrano: terreno infine privilegiato di quella articolazione del processo di mondializzazione dell'economia che non rinuncia a connotazioni specifiche.

L'avvicinarsi del 1992 (mercato interno), l'iniziativa del presidente Delors, sempre più determinato a far valere a livello sociale e politico-istituzionale le ragioni dell'integrazione europea, richiedono al sindacalismo europeo un terreno di coesione che non può più accontentarsi di iniziative tese semplicemente ad accordarsi su ciò che tra i sindacati europei è minimo comun denominatore; cioè di pure posizioni generali di principio, pur sempre necessarie.

È diventato inderogabile, ormai, prospettare un processo di iniziativa sindacale europea che — facendo centro sulle comuni tradizioni storiche, consolidate in ormai più di cent'anni, e sui comuni interessi strategici sempre omogenei — sap-

pia prefigurare la costruzione di un sindacalismo europeo, *ora*, anticipatore dell'Europa da una concezione della Ces come somma degli storici sindacati a una Ces sindacato dei lavoratori dell'Europa occidentale, capace di una strategia unitaria e di una concreta articolazione regionale, forte soprattutto di decisionalità sovranazionale. Il Congresso di Milano (1985) ha sicuramente tentato un'ipotesi di superamento della Ces come pura somma di sindacati, anche se rispettosa delle varie realtà nazionali; il prossimo congresso di Stoccolma può fare un passo avanti decisivo nella direzione che si è cercato di individuare, scontando ovviamente tutte le gradualità in uno sforzo reciproco di tutte le culture sindacali in un quadro unitario, come condizione irrinunciabile per il raggiungimento di un così ambizioso obiettivo. Un sindacato unitario, pluralista e strategicamente autonomo nelle sue capacità propositive nei confronti dei partiti e delle istituzioni di governo, è ancora obiettivo possibile, e soprattutto indispensabile, a fronte dei processi sociali che rapidamente si sono affermati e si affermano. Non è più il tempo di provincialismi nazionali, né di inconcludenti egemonismi.

Fatte queste considerazioni sul Congresso di Milano della Ces, per tutto il 1986 le iniziative prese, pur intendendole più come raccomandazioni che come decisioni impegnative, hanno interessato campi strategici fondamentali, confermando una sensibile intelligenza sulle esigenze essenziali dei lavoratori.

È infatti dal 9-10 ottobre 1986 la risoluzione dell'Esecutivo della Ces sulla «politica energetica e difesa dell'ambiente», che sull'onda del tremendo incidente di Chernobyl, affronta organicamente il problema; puntando, da un lato, a stimolare il risparmio energetico e, dall'altro, a sottolineare come l'energia atomica civile debba essere considerata transitoria e che, di conseguenza, nessuna autorizzazione di costruzione di nuove centrali dovrebbe più essere consentita in Europa. Queste posizioni del tutto innovative hanno risentito positivamente delle iniziative dei partiti socialdemocratici europei (Sdp e Lp), favorendo così, in modo nuovo, un insieme di posizioni che vanno dai problemi energetici fino all'ambiente e alle politiche industriali.

Di grande rilievo è infatti la definizione travagliata della risoluzione *Crisi dell'ambiente: gli effetti sui lavoratori*, dove la Ces afferma che «solo una svolta radicale verso una crescita qualitativa

nell'interesse dei lavoratori porrà fine al degrado dell'ambiente e permetterà una gestione economica delle risorse naturali».

Dopo aver affrontato le cause generali del degrado ambientale in termini planetari e la necessità del «diritto sovranazionale di informazione e di controllo dell'impatto sull'ambiente», la risoluzione dell'Esecutivo della Ces definisce le responsabilità dell'Europa nei confronti del Terzo Mondo, in cui si afferma decisamente la necessaria congiunzione tra gli investimenti nel Terzo Mondo e il rispetto dell'ambiente, come essenziale per una nuova qualità dello sviluppo.

L'impegno su questi temi decisivi non ha sottratto l'attenzione della Ces all'irrinunciabile questione della pace e del disarmo. In questo senso la risoluzione del 4-5 dicembre 1986 rappresenta politicamente lo sforzo più sofferto e unitario su terreni tanto delicati come quello di dare un contributo autonomo, al di fuori della logica dei blocchi, per la pace, il disarmo e la cooperazione Est-Ovest.

Dopo aver ribadito, soprattutto in seguito a Reykjavik, la necessità di eliminare «tutte le armi nucleari puntate sull'Europa o ivi installate» e «la rinuncia alle armi spaziali», la Ces è determinata a continuare la sua attività sulla questione del disarmo e delle conversioni delle industrie degli armamenti, chiedendo inoltre «a tutti i paesi che possiedono armi nucleari, di fermare il loro ammodernamento» (compresi quindi Francia e Inghilterra).

La risoluzione «per la pace e il disarmo» si inserisce positivamente in quell'ampio schieramento di forze che punta a un superamento definitivo, sia pure per via graduale, bilanciato e controllato, di tutti gli armamenti atomici.

Il bilancio quindi «politico» della Ces, nel 1986, può essere considerato positivamente; ma tutto ciò non deve indurre a pensare che non vi sia stato uno sforzo sulle materie eminentemente contrattuali, più specificatamente sindacali.

Questi problemi, del resto, sono centrali, e tanto più lo saranno in rapporto al processo di integrazione europea.

In quest'ambito è proseguito, con una certa proficuità, il dialogo di Val Duchesse che ha visto la «produzione» di documenti comuni (sindacati-imprenditori) sulle nuove tecnologie in rapporto all'informazione e consultazione. È inoltre del novembre 1986 il parere comune Unice-Ces sulla strategia di cooperazione per la crescita e l'oc-

cupazione in Europa che, pur essendo soprattutto un testo di intenti, ne affronta esplicitamente la sostanza strategica. La valutazione data da Cgil Cisl Uil è stata positiva. Rimane aperto, sia pure tra contraddizioni anche rilevanti, l'impegno di valutare l'opportunità di affrontare tale materia tra le parti sociali in terreni più decisamente contrattuali, in modo tale da dare sostanza alla costruzione di un sindacato capace di un confronto sindacale europeo con le controparti. In ordine a ciò, è del tutto evidente che se le materie contrattuali non verranno gestite unitamente dalla Ces in termini sovranazionali, con decisioni vincolanti, il pericolo è sicuramente quello, in rapporto all'avanzamento del processo di integrazione, di ridurre ancor di più la Ces a istituzione di puro coordinamento, nonostante la preziosa presidenza di Breit.

Abbiamo già sottolineato l'importanza del Congresso di Stoccolma (1988). Pare a noi che vadano ora affrontati i nodi fondamentali del sindacalismo europeo.

1. L'unificazione delle politiche contrattuali europee per giungere a contratti europei; in questo ambito assume significato strategico il «dialogo sociale», come forma di relazioni industriali concertate, capaci di affrontare il tema della disoccupazione di massa che condiziona l'insieme delle politiche sindacali. In questo senso una drastica riduzione dell'orario di lavoro si pone non solo come fatto redistributivo, ma come centro delle nuove esigenze di qualità della vita.
2. La rielaborazione delle politiche dello Stato sociale che, scontando paurose differenziazioni tra Nord e Sud dell'Europa, rilanci la proposta di una eguaglianza di condizioni fondamentali.
3. Un impegno concreto per la pace e il disarmo che faccia delle linee già elaborate della Ces un terreno di iniziativa reale, per far sentire il peso del sindacalismo europeo in un terreno universalmente prioritario per l'umanità.
4. Un rinnovato rapporto tra paesi industrializzati e Terzo Mondo, capace di rilanciare la cooperazione tra Nord e Sud.
5. La riforma della Ces, intesa come graduale realizzazione di un sindacato sovranazionale impegnato a far fronte sia ai problemi di integrazione economica che a quelli di rilancio politico dell'Europa.

2. L'iniziativa di Cgil Cisl Uil si è manifestata, per tutto il 1986, particolarmente attenta alla di-

fesa dei diritti sindacali ovunque se ne presentasse la necessità.

Tutto ciò ha valso iniziative articolate e unitarie su molti temi, che vanno dall'Europa dell'Est fino al Sudafrica, all'America Latina, al Medio ed Estremo Oriente. Sintomatico, a questo riguardo, il fatto che nel 1986 sono stati uccisi 200 sindacalisti. Tutto ciò ha permesso la riaffermazione essenziale della politica unitaria Cgil Cisl Uil, intesa nel suo significato più proprio di valutazione strategica. In questo ambito vanno interpretate le iniziative in difesa di un sindacato libero indipendente come Solidarnosc nell'Europa dell'Est.

Sia in un documento relativo alla situazione sindacale polacca, sia in occasione dell'incontro fra i tre segretari generali della Cgil Cisl Uil e il generale Jaruzeski, è stata ribadita l'irrinunciabilità del riconoscimento di Solidarnosc come legittimo rappresentante dei lavoratori polacchi; ma anche la necessità di riconfermare gli accordi di Danzica, permettendo l'affermarsi di un pluralismo sindacale fedele alle proprie autonome aspirazioni.

L'atteggiamento di Cgil Cisl Uil su Solidarnosc è quindi indirizzato strategicamente, intendendosi il sindacalismo autonomo e pluralista come componente essenziale di qualsiasi regime che intenda gestire democraticamente la società.

Ed è appunto sul rapporto tra democrazia e pluralismo sindacale che si è sviluppata l'iniziativa della Ces in difesa del sindacato turco Disk, proprio nella sottolineatura che la persecuzione verso dirigenti sindacali, lo scioglimento di sindacati indipendenti dai regimi politici, sono una violazione a tal punto grave della democrazia, da essere decisiva per un giudizio complessivo sullo stesso regime.

3. I processi di forte rinnovamento in tutta la sfera della vita sociale politica (perestrojka), l'inizio di una fase di trasparenza di tutti gli aspetti della vita sovietica sono stati al centro del 1986, anche in rapporto alle proposte di disarmo presentate da Gorbaciov.

Pur essendo il dibattito nel sindacalismo italiano ovviamente aperto sul significato complessivo delle nuove iniziative sovietiche, che anche dal lato del disarmo e della pace hanno trovato una positiva accoglienza da molte parti (a partire dalla Ces), Cgil Cisl Uil hanno partecipato al congresso dei sindacati dell'Urss nell'intento di una prima verifica della realtà del processo di democra-

tizzazione del sindacato sovietico. L'interesse del congresso è stato evidenziato anche dalla presenza di Gorbaciov che, nella seconda giornata, ha pronunciato un intervento importante, nel quale per la prima volta appare la necessità di una posizione dialettica del sindacato a fronte «delle pretese della tecnocrazia». Il giudizio sul congresso dei sindacati dell'Urss è ancora difficile da dare conclusivamente, proprio in una fase in cui all'evidente democratizzazione del sistema corrisponde, con ogni evidenza, una lotta aspra ai vertici del potere. Rimane il fatto che il sindacato sovietico appare una forza decisamente conservatrice del sistema, incapace di un'efficace determinazione della sua identità e quindi non è dato dal nostro osservatorio capirne ancora la tendenza di fondo.

È però chiaro che, in assenza di mutamenti rapidi, il sindacato sovietico non può che aumentare il proprio difensivismo corporativo. La sua unica possibilità, infatti, è quella di battersi coraggiosamente nel sociale (tendenza non avvertibile oggi), per affermare la propria autonoma identità di rappresentanza, e quindi la sua organica pretesa di organizzazione sociale dotata di potere autonomo, in una parola una organizzazione dialettizzata con il potere statale.

È evidente che le iniziative dell'Urss a tutto campo hanno un impatto essenziale nelle vicende mondiali e possono aprire la strada, se procederanno nella loro radicalità, a un confronto con tutte le aree del mondo, a partire da quelle dell'Occidente industrializzato, in cui finalmente possa essere dominante la competizione pacifica, la cooperazione a tutti i livelli, la fine dell'era della paura atomica. È questo un traguardo possibile, che richiama imperiosamente una nuova responsabilità di tutte le forze europee a un intervento, per certi versi risolutore, nelle vicende mondiali, proprio operando ciascuno nella propria area storica, politica e militare.

Il protagonismo europeo è richiesto dai fatti; il pericolo è quello che la divisione politica dell'Europa rischi di inutilizzare un patrimonio di risorse politiche, culturali, scientifiche ed economiche che altrimenti potrebbe esercitare una attrazione eccezionale, e quindi dare un contributo originale per un nuovo ordine mondiale.

4. Intense e puntuali sono state le iniziative di Cgil Cisl Uil sulle situazioni sindacali emergenti

e al centro di gravi contrasti sociali e politici. La permanente attenzione in difesa della praticabilità del diritto sindacale in Cile come nelle Filippine (queste ultime attraversate da un critico processo di democratizzazione) e la costante attenzione al Sudafrica contro l'apartheid, in sostegno del sindacalismo indipendente tramite una molteplicità di iniziative, hanno caratterizzato l'impegno del sindacalismo italiano, anche in collegamento con importanti risoluzioni in sede Ces. Non vi è dubbio che il Cile rappresenti un punto di riferimento sindacale e politico di grande importanza per l'America Latina, anche per la grande tradizione democratica che pure aveva attraversato quel paese prima della sanguinosa dittatura di Pinochet. L'esistenza di una unità sindacale contro la dittatura ha sicuramente facilitato l'impegno politico e concreto e ha permesso il rafforzamento di legami organici tra Cgil Cisl Uil e il Comando unificato.

L'iniziativa sindacale è sicuramente decisiva anche per molte altre realtà dell'America Latina dove, in particolare, il Nicaragua è diventato punto di attrazione per rilevanti contributi del volontariato italiano.

Contemporaneamente, sia pure su un terreno più complesso e difficile, si sono svolte iniziative contro l'apartheid, che colpisce in modo particolare diritti e contenuti rivendicativi sindacali discriminando in modo inaudito la popolazione nera. Le stesse misure, pur sostenute e sviluppate, di boicottaggio economico, di disimpegno imprenditoriale dal Sudafrica non hanno portato a significativi risultati.

L'Italia rimane tuttora il maggiore importatore di carbone da quell'area e importanti multinazionali italiane, come l'Olivetti, hanno sedi di rilevante impegno commerciale e produttivo in Sudafrica, oltre alle iniziative finanziarie di molte banche.

L'Europa è certamente un puntello del regime di Pretoria; il commercio delle armi, oltre che snodi fondamentali economici e produttivi, ha trovato in quel paese una situazione eccellente per svilupparsi, senza che le iniziative sindacali e quelle di molte forze contro l'apartheid abbiano potuto scalfire la situazione.

Sia pure in tale contesto, Cgil, Cisl Uil hanno prodotto e produrranno iniziative ulteriori tanto più efficaci se sapranno mobilitare prima di tutto i lavoratori italiani collegati organicamente alle realtà economiche e produttive in Sudafrica.

In rapporto diretto con questo impegno si apre la prospettiva di un raccordo sindacale con tutta l'Africa australe, mentre alcuni fatti nuovi a livello sindacale regionale propongono la ripresa di rapporti con l'area Acp, in parallelo con gli accordi di cooperazione della Cee.

Questo insieme di iniziative e di prospettive propongono una riflessione strategica che porti a un approfondimento del ruolo dell'Europa verso i paesi in via di sviluppo.

Non v'è dubbio che, attraverso i frequenti rapporti sindacali con queste aree del mondo, vi sia una grande «richiesta in Europa» sia sul piano economico e sindacale, sia su quello politico. Si intravede, insomma, la possibilità che l'Europa svolga un ruolo autonomo e progressivo soprattutto sul piano economico e sindacale (Ces), sia per la sua particolare situazione strategica che (pure nell'ambito delle alleanze militari) la porta a essere polarità essenziale dell'Occidente industrializzato, sia per i legami storici e culturali (pure spesso iniziati con il colonialismo) che l'avvicinano ai paesi del Terzo Mondo. L'Italia, per la sua posizione particolarmente centrale nel bacino del Mediterraneo, ha svolto una funzione politica, non solo come Stato.

Prendendo atto della complementarietà delle principali aree mondiali, l'Italia tenterà nei prossimi anni di fare dell'interdipendenza l'occasione per passare alla fase dell'«integrazione».

La forte conflittualità, infatti, determinata dagli effetti dei prestiti della Banca mondiale, ha spinto a un'attenta valutazione della situazione economica e delle risorse possibili di quei paesi in via di sviluppo. Il puro pagamento degli interessi del debito strangola infatti inesorabilmente quelle economie, portando a conseguenze disastrose l'uso delle risorse naturali.

È nell'ambito di tali valutazioni che emerge chiaramente come le iniziative di Cgil Cisl Uil con i sindacati più importanti del Terzo Mondo, a partire dall'America Latina, pur permettendo spesso di aiutare quei sindacati a svolgere meglio i loro compiti, a conoscere meglio le realtà delle varie aree mondiali, a valutare le esperienze sindacali e sociali dell'Occidente industrializzato, certo non possono dare contributi *significativi* se l'Europa sindacale, prima di tutto, non coglie l'occasione di una reimpostazione strategica che faccia dei problemi del Terzo Mondo non un fatto di pura solidarietà, bensì una componente strategica della sua politica.

Per questo Cgil Cisl Uil hanno interesse a sviluppare ulteriormente i loro rapporti con i paesi arabi. La politica di sostegno dell'Olp, inteso come unico rappresentante del popolo palestinese, nel quadro di una soluzione dei problemi mediorientali finalizzata a un nuovo equilibrio che faccia dello Stato di Israele, nel suo pieno riconoscimento, un punto importante di cooperazione in tutta l'area, è stata al centro di tutte le iniziative del sindacalismo italiano.

Ciò non ha distolto l'attenzione dalle difficilissime situazioni che si sono presentate sempre più pesantemente nei territori occupati di Gaza e Cisgiordania. Del resto, gli interventi di sostegno per l'indipendenza del Libano, che ha bisogno prima di tutto del ritiro degli eserciti stranieri, fanno parte, pur talvolta con qualche accentuazione diversa, della propensione del sindacalismo italiano a svolgere una funzione di pace e di unità, come condizione necessaria per un diverso equilibrio mondiale non più fondato sulla forza, bensì sulla negoziazione.

L'anno 1986 è stato importante anche per l'approvazione di due leggi del tutto significative come quella sulla immigrazione (legge 493) e quella sulla cooperazione e sviluppo (legge 49), entrambe approvate a grandissima maggioranza dal Parlamento italiano.

La legge sull'immigrazione è sicuramente una delle più importanti che siano state varate in Europa e nel mondo: definisce con estrema precisione la parità assoluta tra lavoratori italiani e lavoratori stranieri e prospetta contemporaneamente una regolarizzazione della permanenza dei lavoratori immigrati, in modo tale che possano svolgere con tutta tranquillità il loro impegno lavorativo in Italia.

Anche se perdurano contraddizioni e difficoltà sulla piena applicazione della legge, tuttavia in questo caso il Parlamento italiano ha dato una prova di grande sensibilità rispetto ai lavoratori dei paesi in via di sviluppo, evitando in questo modo che possa svilupparsi qualsiasi forma di discriminazione legale nei confronti di questi lavoratori.

La legge sulla cooperazione e lo sviluppo è stata sostenuta dal sindacato italiano per moltissimi anni; per questo ha trovato un ambiente sociale e politico del tutto positivo a partire, come si è detto, dai sindacati, i quali, com'è noto, hanno istituzionalmente strutture atte a intervenire nei paesi in via di sviluppo. Tutto ciò per af-

frontare e risolvere assieme, proprio sulla base di questi paesi, problemi laceranti a livello sociale, a partire dalle forme più elementari di vita. Le tre strutture di derivazione sindacale (Ong) hanno coperto, attraverso un impegno anche tra di loro collaborativo, realtà sia esplosive dal punto di vista politico e sociale, sia disastrosamente avviluppate in logiche di sottosviluppo.

Dall'Africa al Medio Oriente, all'America Latina i tre istituti hanno potuto intervenire definendo ormai centinaia di progetti che, da un lato, superando ogni possibilità o pretesa colonialista, hanno permesso una feconda collaborazione con i sindacati di queste aree; e, dall'altro, hanno dato al sindacalismo italiano preziose informazioni e livelli di conoscenza impossibili senza attività così penetranti e concrete.

Cgil Cisl Uil sono interessate non solo all'allargamento massimo della loro attività in direzione della cooperazione allo sviluppo attraverso questi strumenti, ma anche ad affrontare, controllare, partecipare all'elaborazione dei progetti generali del ministero degli Esteri, proponendosi così di dare un contributo sostanziale ai rapporti tra l'Italia e i paesi in gravissime difficoltà economiche e sociali.

Claudio Sabattini

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

Sommario

Mondo imprenditoriale e sistema politico, p. 287. Le strategie d'impresa nell'ambito settoriale, p. 298. Imprenditori e sistema del credito, p. 304. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nell'industria, p. 313. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nell'agricoltura, p. 321. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nel terziario, p. 328.

Mondo imprenditoriale e sistema politico

1. Lucchini al secondo mandato 2. L'accordo interconfederale dell'8 maggio 3. La scelta per la contrattazione collettiva 4. «Nessun patto dei produttori» 5. Stato e sistema delle imprese 6. Falso per falso 7. Confindustria e pentapartito 8. Da una crisi all'altra 9. La vittoria smarrita 10. Aspettando il successore.

1. Gli anni 1986 e 1987 corrispondono, nella vicenda della Confindustria, al secondo mandato di Luigi Lucchini come presidente degli industriali italiani. E sotto questo profilo la cronaca dell'ultimo biennio, per quanto rivista in prospettiva, si presenta ancora nella forma di un intreccio tra i successi ottenuti da Lucchini con la sua strategia sindacale — imperniata intorno a una scelta, «l'autonomia delle parti sociali», dichiaratamente assunta come scelta di principio — e le difficoltà, i limiti, in cui si è imbattuto Lucchini, all'interno della stessa Confindustria e in genere del mondo imprenditoriale, quando si è trattato di passare dal piano delle relazioni sindacali al piano dei rapporti col sistema politico-istituzionale.

Lucchini viene rieletto alla presidenza della Confindustria dall'assemblea generale del 21 maggio 1986.

In se stesso, è un dato che dice poco. Lo statuto della Confindustria, preparato a suo tempo dalla «commissione Pirelli», in vigore dal 1970, limita a due anni la durata del mandato presidenziale; consente però che sia rinnovata per un altro biennio. E di fatto, da allora in poi, a parte l'eccezione di Gianni Agnelli (1974-76), che aveva posto lui stesso la condizione di trovarsi alla prima scadenza un successore, tutti i presidenti della Confindustria sono rimasti in carica per quattro

anni (Renato Lombardi 1970-74, Guido Carli 1976-80, Vittorio Merloni 1980-84 e infine per l'appunto Lucchini 1984-88).

Non è però senza significato che la giunta della Confindustria, cui spetta la designazione del presidente, sia stata praticamente unanime sulla conferma di Lucchini. Questo è l'esito della votazione che si svolge in giunta il 13 marzo: 72 voti a favore di Lucchini, 2 contro, una scheda bianca. Mentre due anni prima, il 18 aprile del 1984, i voti a favore di Lucchini erano stati 66, quelli contrari 13, gli astenuti 9. La differenza che risulta già da queste cifre va integrata, per coglierla in tutta la sua dimensione, considerando che quello confindustriale è un mondo tradizionalmente portato ad ovattare i contrasti interni. Ma ancor più significativo, al di là dei voti, è che Lucchini si ritrovi ora in buon armonia col vertice della Fiat.

Gianni Agnelli, in partenza, aveva fatto tutto il possibile per spianargli la strada della presidenza federale. Lo aveva appoggiato in quella riunione milanese con gli altri «grandi» dell'industria italiana (Pirelli, De Benedetti, Schimberni, ecc.) da cui era uscito — il 12 dicembre 1983 — il nome di Lucchini come successore di Merloni. E poi era intervenuto con una specie di veto contro la candidatura di Walter Mandelli, facendo sapere di considerarlo troppo «vicino» alla Fiat per non suscitare il sospetto di una suditanza della Confindustria agli interessi specifici del gruppo torinese.

Quando però Lucchini si era rifiutato di attribuire a Mandelli un ruolo di vicepresidente *overall* — qualcosa come un vicariato, o anche di più —, i rapporti col vertice Fiat avevano cominciato a incrinarsi. Non a caso né Gianni Agnelli né Romiti (imitati dall'allora presidente degli industriali piemontesi, Pininfarina) partecipavano alla riunione della giunta confindustriale che designava ufficialmente il nuovo presidente: e Romiti rifiutava di farsi rieleggere nel comitato direttivo della Confindustria. Ma, naturalmente, non si trattava soltanto di questioni personali o comunque legate al gioco degli equilibri nei rapporti interni di potere.

Già poco dopo, nel giugno 1984, veniva ad emergere un vero e proprio contrasto di linee. Romiti attaccava durante le confederazioni sindacali mettendo tra l'altro l'accento sulla loro tendenza a perdere forza rappresentativa. E Lucchini si affrettava a prendere le distanze ribadendo l'in-

tenzione — già dichiarata nel suo discorso inaugurale — di riaprire con i sindacati un dialogo diretto.

Non è questa la sede per esaminare se, tra l'uno e l'altro, ci sia un'effettiva diversità di ispirazioni o semplicemente una diversità di toni che riflette un'obiettivo differenza di ruoli e interessi. O meglio, più esattamente, per esaminare in che maniera e misura questi vari elementi si combinano, si mescolano nelle loro rispettive posizioni. Fatto sta che nella primavera del 1986 — mentre Lucchini viene rieletto all'unanimità e Romiti rientra nel Comitato direttivo della Confindustria — non si notano più divergenze nella linea di marcia.

Lo «spirito del Lingotto» non ha impedito alla Fiat di concludere con i sindacati tutta una serie di accordi (sugli straordinari, sui premi di produzione, sui rientri dalla cassa integrazione). E la Confindustria di Lucchini e Patrucco — il giovane vicepresidente per i rapporti sindacali, scelto personalmente dallo stesso Lucchini — è riuscita per la prima volta dopo molti anni a concludere, senza bisogno di meditazioni governative, un accordo interconfederale che tutti giudicano positivo e promettente.

2. L'accordo sui decimali e i contratti di formazione, siglato l'8 maggio 1986, è obiettivamente un successo della strategia Lucchini-Patrucco. Al di là delle materie che costituiscono il suo oggetto specifico, contiene infatti, a titolo di premessa, una serie di impegnative dichiarazioni di principio che, se trovassero seguito, potrebbero segnare una svolta nell'andamento delle relazioni industriali.

«Non mi piace chiamare quest'intesa — dice Patrucco — come l'accordo sui decimali e sui contratti di formazione. È qualcosa di più. Imprenditori e sindacati hanno firmato quest'accordo senza che ci fosse bisogno di alcuna mediazione. È la prima volta dopo tantissimi anni che accade. E poi tutta la prima parte del documento rappresenta un vero mutamento di rotta nella cultura sindacale: si affermano cose che noi andiamo dicendo da anni, cose che la comunità internazionale ha ormai accolto nella sua cultura da tempo» (intervista a *Mondo Economico* del 19 maggio 1986).

E ancora più esplicito è in un'altra intervista: «L'accordo dell'8 maggio è un punto di parten-

za, non di arrivo. Vale soprattutto come segnale politico. Finalmente i sindacati hanno riconosciuto che gli aumenti salariali vanno subordinati all'obiettivo di restituire competitività al made in Italy» (intervista all'*Espresso* del 1 giugno). Patrucco si riferisce in particolare a quelli che, nel testo dell'intesa, figurano come i punti 1 e 2, così formulati.

Punto 1: «La realizzazione di un maggior sviluppo è obiettivo comune delle parti, che a esso intendono concorrere, oltre che attraverso comportamenti coerenti, anche fornendo concrete indicazioni nel corso di appositi incontri, sia diretti che con la presenza del governo».

Punto 2: «Il perseguimento degli obiettivi di rientro dall'inflazione per il prossimo triennio, a partire dal 1986, e la crescita produttiva, premessa indispensabile per favorire l'occupazione, costituiscono un impegno comune di fondamentale importanza in vista di una crescita economica equilibrata. Pertanto ciascuna delle parti eserciterà gli opportuni coordinamenti nell'ambito delle relazioni industriali ai diversi livelli affinché il contenimento della dinamica del costo del lavoro e la difesa del potere d'acquisto dei salari siano coerenti con gli obiettivi di cui sopra».

In se stesso, considerato cioè soltanto nei suoi elementi letterali, è un documento suscettibile di varie e diverse interpretazioni, da quelle più estensive a quelle più riduttive. Così c'è chi spera che sia la premessa, se non già il preannuncio, di un ritorno a quel «patto dei produttori» che fu tentato senza troppa fortuna negli anni Settanta. E chi teme invece che comporti una centralizzazione del negoziato sindacale, praticamente a vantaggio della parte padronale.

3. I timori in questo senso sembrano avere conferma poco dopo. Verso la fine di luglio, in vista della ripresa autunnale — quando le trattative per il rinnovo dei principali contratti di categoria dovrebbero finalmente entrare nel vivo — la Confindustria detta alle sue federazioni un codice di comportamento, un «decalogo», cui attenersi nei rapporti con la controparte. E avverte che il negoziato non solo si svolgerà con la partecipazione di un suo rappresentante ma dovrà poi passare a un vaglio di «conformità» per accertare che siano rispettate le compatibilità stabilite nell'accordo dell'8 maggio.

Nella forma si tratta semplicemente di un rego-

lamento che dà applicazione a quella norma del nuovo statuto, approvato nel 1983, dove si afferma «la competenza esclusiva della Confederazione in materia contrattuale e il suo ruolo di coordinamento delle politiche contrattuali delle singole categorie».

Quanto alla sostanza, probabilmente l'aspetto più rilevante è che in questo modo la Confindustria fissa una scelta strategica a favore della contrattazione collettiva. Con eleganza, senza dirlo papale papale, lo lascia capire il direttore generale, Paolo Annibaldi, che di relazioni industriali è particolarmente esperto. «La centralizzazione è solamente un coordinamento delle vicende contrattuali, niente di più. E il sindacato dovrebbe esserne contento perché alla fin fine questo controllo si risolve in maggiori garanzie per la controparte sindacale. Noi i contratti li vogliamo fare: l'unico vero vincolo è quello delle compatibilità stabilite nell'accordo interconfederale» (intervista a *Mondo Economico* dell'8 settembre). Nei sindacati però, almeno in un primo momento, prevale il sospetto che la Confindustria, con l'intervento dei suoi «commissari politici», voglia «l'annullamento dei contratti di categoria e delle singole specificità di settore». Così dice per esempio Silvano Veronese, segretario confederale della Uil.

«Dipende da come il decalogo viene speso», osserva Gino Giugni. E fa un'ipotesi: «Se Lucchini vuol tenere sotto controllo il tandem Lang-Mortillaro, non sarà alla fine negativo per il sindacato». Mentre l'ipotesi di segno opposto la prospetta Bruno Trentin: «Se questo decalogo fosse stato invocato dalle associazioni industriali più riottose che chiedono un atto di solidarietà rispetto a comportamenti molto negativi, il gruppo dirigente della Confindustria mostrerebbe anche in questo caso una sorprendente debolezza diventando prigioniero dell'ala più oltranzista dello schieramento padronale». Quella espressa da Mortillaro, consigliere delegato della Federmeccanica, si era presentata in effetti come una posizione più di rifiuto che di intransigenza. «I contratti si fanno per due motivi: perché c'è materia per uno scambio, cioè una ricchezza da distribuire in compenso di certe prestazioni, e perché c'è la pressione degli scioperi. Ma non essendoci materia di scambio e non essendoci scioperi, perché dovremmo fare il contratto?» (intervista al *Mondo* del 19 maggio 1986).

Nella stessa Federmeccanica non c'era però, alle

spalle di questo atteggiamento, un preciso disegno strategico, o almeno non c'era più. La prospettiva di passare dal regime della contrattazione collettiva (nazionale) a un regime di rapporti diretti tra imprenditori e lavoratori (in fabbrica) era stata teorizzata dalla Federmeccanica in un rapporto del 1984 (*Sindacati e no*). E gli aveva fatto seguito uno studio che, mettendo a confronto le due varianti, dimostrava come «in assenza di contratto» si determinasse una situazione più proficua per tutti. Ma poi, proprio alla vigilia del negoziato, da un secondo rapporto (*Aspettando il robot*, 1986) risultava che la maggioranza degli imprenditori preferiva mantenere un sistema di relazioni con i sindacati.

Il fatto è che la rottura del tradizionale sistema contrattuale comporterebbe conseguenze assai diverse, azienda per azienda, a seconda di quello che è lo stato dei rapporti di forza tra impresa, lavoratori e sindacato. Non a caso, parlando dei motivi per cui anche la Federmeccanica sceglie la via del contratto, Mortillaro cita l'opportunità di garantire «pari condizioni a tutti gli imprenditori», oltre che «certezze di costo» e «pace sociale» (intervista sul *Manifesto* del 1° ottobre). Lui stesso non ha comunque difficoltà ad ammettere di avere cambiato strategia. «Ci sono momenti storici diversi, e i comportamenti si adeguano», dice al *Manifesto*: e con questo vuol dire che è stato il cambiamento del clima sindacale, il cambiamento di mentalità impostosi nel sindacato, ad avere reso possibile una ripresa della contrattazione. «Il nostro sindacato è diventato europeo. (...) Noi avevamo due strade: o schiacciare il sindacato, parlando direttamente con i lavoratori, o appunto prendere una strada europea. Abbiamo scelto questa e il sindacato mostra di avere capito» (intervista al *Mondo* del 6 dicembre).

Sull'altro fronte, invece, pensano che sia piuttosto Mortillaro a mostrarsi ora diverso. «Il mangiaoperai è diventato un programmatore», dice ironicamente il leader dei metalmeccanici Cisl, Raffaele Morese.

Ma non è questione di chi sia il «pentito». C'è una situazione obiettiva che proprio Mortillaro, tirando alla fine le somme di tutta la vicenda contrattuale, descriverà in termini abbastanza realistici, seppure ovviamente dal suo punto di vista. «Se allo stato delle cose non sembrano esserci alternative alla contrattazione collettiva, almeno come strumento di facciata per la gestione

delle relazioni industriali (...), chi vuol parlare di questi argomenti deve bruciare il suo granello di incenso agli idoli sindacali, e poco importa se lo fa con le stesse riserve mentali dei cristiani *lapsi* che, come racconta Plinio il Giovane, non essendo portati al martirio, sacrificavano alla statua dell'imperatore. Questo vale non soltanto per gli imprenditori e le loro associazioni ma ancor più per gli stessi sindacati che, grandemente allarmati intorno al loro futuro quando non riuscivano a trovare interlocutori, hanno giocato tutte le loro carte nella contrattazione collettiva, non esitando ad indicarla quale strumento di pace sociale, per quanto, neppure molti anni addietro, fosse stato da loro stessi (e dai loro intellettuali organici) teorizzato un sistema di relazioni industriali in cui la contrattazione altro non era se non il motore del conflitto permanente» (*Relazioni industriali*, n. 9, p. 11). Certo è che, dopo un avvio così faticoso, e dopo un'altra breve fase di stallo — terminata praticamente con gli scioperi autunnali — non soltanto quello dei metalmeccanici ma tutti i rinnovi contrattuali procedono poi speditamente, senza troppe difficoltà e soprattutto senza esasperazioni, per arrivare in porto tra la fine dell'anno (come nel caso dei chimici) e i primi mesi del 1987. Chiude la stagione, a giugno, il contratto degli alimentaristi. Il bilancio complessivo viene valutato positivamente dai dirigenti confindustriali. Se hanno dovuto concedere aumenti salariali superiori al tasso d'inflazione previsto — del che naturalmente si lamentano — ritengono però di avere mantenuto sostanzialmente intatto l'impianto normativo (diritti d'informazione, orario, ecc.). E si aspettano buoni frutti dai nuovi istituti introdotti col contratto dei metalmeccanici (banca dei dati sulle tecnologie, commissione per l'inquadramento e l'aggiornamento dei profili professionali, commissione per le pari opportunità). Sono tutti istituti che comportano un rapporto di cooperazione tra le parti a livello centrale. Gli imprenditori si aspettano perciò che ne venga favorita un'ulteriore dinamica delle relazioni industriali nel senso in cui già si stanno muovendo (e che gli appare l'aspetto più positivo di tutta la vicenda contrattuale 1986-87). Cioè verso un'impostazione meno conflittuale e più cooperativa — come succede in altri paesi — e verso una logica di stretta interdipendenza tra macrosistema economico e microsistemi aziendali.

4. La cooperazione tra le parti auspicata dai dirigenti della Confindustria, sul piano sindacale, non ha niente a che vedere con quella alleanza politico-sociale che sarebbe il cosiddetto «patto dei produttori».

Agli inizi del 1986, poco prima di lasciare la segreteria della Cgil, Lama aveva speso ancora una parola a favore di questa prospettiva. «Quel che noi proponiamo, e non solo agli industriali e alle forze politiche, è un patto tra i produttori per lo sviluppo del paese. Un paese, è bene non dimenticarlo, che sta lentamente slittando verso le posizioni più basse dei mercati mondiali, ai gradini inferiori della distribuzione internazionale del lavoro. Noi proponiamo una politica economica che punti a una maggiore competitività, che è fondamentale in un'economia aperta. Da parte nostra siamo disponibili a cambiare molte regole sindacali, ma chiediamo ad industriali e governi di fare la loro parte» (intervista all'*Espresso* del 12 gennaio 1986).

Allora l'appello di Lama era caduto nel vuoto. La situazione sembra invece più propizia in estate, quando sia la Confindustria sia i sindacati criticano il documento preparatorio della legge finanziaria presentato dal ministro del Tesoro, Gorla, e sembra profilarsi la possibilità di una battaglia comune per l'equità fiscale e lo sviluppo produttivo (= occupazione).

In un'intervista pubblicata il 22 agosto, Patrucco non lesina rimproveri ai sindacati, che «sbagliano a protestare contro i tagli della spesa sociale», ma indica al tempo stesso quello che potrebbe essere obiettivamente un terreno d'intesa: «solo diminuendo gli oneri parafiscali a carico dei lavoratori e dei datori di lavoro è possibile recuperare spazi al mercato». E l'intervistatore rende esplicito quello che il vicepresidente della Confindustria non dice: «Patrucco crede possibile che industriali e sindacati confrontino la loro idee per vedere se coincidono in ordine agli obiettivi di fondo della politica economica. E se coincidono è possibile anche un'azione comune verso il governo» (Massimo Mascini su *24 Ore*).

A stretto giro di posta, è il leader della Uil, Giorgio Benvenuto, che rilancia con forza il tema. «Gli industriali oggi (...) mi sembrano assolutamente disponibili a un discorso con noi sullo sviluppo. C'è anche da parte loro un'attenzione maggiore a una modernizzazione del paese. Mi pare che, come dire?, anche Lucchini cominci a pensare più in grande. Abbiamo già avuto collo-

qui informali con la Confindustria e con l'Iri, prima delle ferie, e ho notato una certa assonanza con noi su questi temi. Insomma io dico che dobbiamo andare a prese di posizione comuni, anche per far vedere, una buona volta, che non siamo solo capaci di litigare sui contratti e sulla scala mobile. Del resto, non è la prima volta (...): nel 1979, ad esempio, prendemmo una posizione comune sui problemi energetici» (intervista al *Messaggero*, che la pubblica il 24 agosto, riassumendo così, nel titolo, le parole di Benvenuto: *Con Lucchini contro Gorla*).

Sulla stessa lunghezza d'onda si trova sintonizzato il segretario generale aggiunto della Cgil, Ottaviano Del Turco. «C'è un interesse oggettivo — dice sul *Giorno* del 4 settembre — che produce un effetto di avvicinamento tra le posizioni dei sindacati e quelle della Confindustria. Per esempio, una pressione fiscale sulle imprese e sui redditi da lavoro dipendente, o nuove imposizioni di ticket, o un aumento di costo dei servizi, sono tutte cose che alterano la ragione della politica salariale dell'una o dell'altra parte e complicano le trattative in corso per i rinnovi contrattuali. Figuriamoci poi cosa può accadere se il governo decide nuove imposizioni fiscali sul reddito delle imprese e sul costo del lavoro». Del Turco non manca di toccare una corda cui gli imprenditori sono certo molto sensibili. «Ci sono 38 mila miliardi da spendere per il Sud nei prossimi tre anni e sarebbe utile, ovviamente, sia per le imprese sia per i sindacati, che il Governo riuscisse a spenderli. Qui vedo la possibilità di un grande accordo con la Confindustria per snellire le procedure, per determinare le riduzioni contrattuali, perché si possa lavorare anche il sabato e la domenica, 365 giorni l'anno, perché si possano determinare quelle condizioni che rendano appetibile un grande programma di investimenti e la celerità sull'uso di queste grandi risorse». Allorché vengono sentiti dalla Commissione bilancio della Camera sul documento «propedeutico» del governo — il 10 settembre — Confindustria e sindacati, in effetti, appaiono d'accordo nel dire (genericamente) che la legge finanziaria andrebbe (ri)orientata sull'obiettivo dello sviluppo. Ma il perno del «patto tra i produttori» dovrebbe essere il fisco, un accordo o almeno una convergenza di posizioni sul tema della riforma fiscale. E invece proprio questo che dovrebbe essere il pilastro principale di tutta l'impalcatura è il primo a cedere.

Finché si tratta di predicare che bisognerebbe alleggerire la pressione fiscale sulle forze produttive e combattere più efficacemente l'evasione, è altrettanto facile che ovvio trovarsi tutti d'accordo. Ma le cose cambiano se poi si aggiunge che occorre mettere sotto torchio le rendite finanziarie. Ed è appunto in questa chiave che impostano il problema i sindacati.

Tra la Cisl, che aveva proposto uno sciopero generale contro la legge finanziaria, e le altre due confederazioni, molto più caute (soprattutto la Uil e la componente socialista della Cgil), una linea unitaria viene ristabilita — il 15 settembre — sulla base di un documento, da presentare a Craxi, che in materia di fisco si riassume in tre punti: introduzione di una patrimoniale da parte dei comuni (cui ha fatto cenno lo stesso Gorla); tassazione dei titoli di Stato; maggiore impegno nella lotta all'evasione.

Pochi giorni dopo, quando il governo procede effettivamente a tassare i titoli di stato — il 19 settembre — le posizioni della Confindustria e quelle dei sindacati risultano ormai divaricate. Gli imprenditori sono non tanto contrari al provvedimento in sé quanto preoccupati della sua valenza «simbolica» come segnale di una svolta nel corso della politica economica. In questo clima incontra subito un netto rifiuto la proposta — lanciata il 30 settembre da un esponente della Cisl, il segretario generale aggiunto Mario Colombo — di aprire un negoziato interconfederale, subito dopo i rinnovi contrattuali, con lo scopo di definire una specie di codice delle relazioni industriali (sul paradigma del Protocollo Iri, pare di capire) e farne la premessa per sviluppare poi insieme, imprenditori e sindacati, uno sforzo comune per la modernizzazione del paese. «Colombo indica due strade, un aumento di efficienza della Pubblica amministrazione e seri interventi sulle reti di infrastrutture, e non può non trovarci consenzienti. Ma in nessuno dei due casi si giustifica un dialogo diretto tra industriali e sindacato». Così gli replica Patrucco, che aggiunge polemicamente: «Il sindacato è buono solo a strillare se si tocca lo Stato sociale, che invece andrebbe ridimensionato, ma per il resto è indifferente. Aveva detto che si sarebbe fatto carico del divario tra costo del lavoro e retribuzione, e invece non ha battuto ciglio sulla riduzione della fiscalizzazione degli oneri sociali» (intervista a *24 Ore*, 1 ottobre 1986).

Né Colombo ha miglior sorte nel rilanciare la

sua proposta — il 17 febbraio, mentre la stagione dei contratti è ormai agli sgoccioli — sotto forma di un negoziato triangolare su obiettivi specifici e concreti: dotare il Mezzogiorno di nuovi impianti produttivi, ammodernare le grandi infrastrutture, risanare i centri urbani, riformare l'istruzione professionale e il sistema dei contributi sociali, rimettere in moto i programmi di edilizia popolare, ecc.

All'interno della Confindustria non manca di levarsi qualche voce. Per esempio, il nuovo presidente dei «giovani», Antonio D'Amato, sostiene che gli imprenditori debbono sapersi assumere un ruolo di «classe dirigente», senza limitarsi alla curatela sindacale dei loro specifici interessi e perciò debbono «cercare una serie di alleanze con tutte quelle forze che sono d'accordo con l'impresa sugli obiettivi di modernizzazione del sistema». In questo senso D'Amato parla di «un patto tra le forze interessate allo sviluppo».

Ma per lo più, sul punto, il vertice confindustriale si trova sostanzialmente d'accordo con Mortillaro, anche se non si esprime con la stessa brutale franchezza. E Mortillaro non ha mai creduto al «patto dei produttori», lo ha detto chiaro e tondo anche quando sembrava stesse tornando d'attualità (intervento a un convegno delle Acli, Assisi, 13 settembre) e dà un giudizio positivo sul nuovo contratto dei metalmeccanici anche perché non c'è in esso «nessuna tentazione corporativa, nessuna evocazione di patti tra i produttori di antica memoria» (su *24 Ore* del 21 gennaio 1987).

5. Resta il fatto che, con o senza il sindacato, nello sviluppo della sua stessa battaglia sul costo del lavoro, la Confindustria non può limitarsi agli aspetti salariali della questione, ma deve affrontare anche il problema di quegli aspetti fiscali e parafiscali dai quali essenzialmente dipende la differenza in peggio rispetto agli altri paesi industrializzati. Senonché, mentre riesce a ottenere risultati più o meno soddisfacenti sul terreno dei salari — per la parte automatica sistemati in qualche modo con l'accordo sulla scala mobile e per il resto materia dei contratti — sul terreno invece dei problemi fiscali e parafiscali è costretta a segnare il passo.

Non ha nessun seguito una proposta confindustriale di «scambio» tra un aumento degli oneri indiretti, attraverso l'Iva, e una riduzione degli

oneri sociali. E mancano in tema di fisco proposte o comunque iniziative di carattere più generale.

Al gruppo dirigente della Confindustria non sfugge che c'è una connessione strutturale tra il modo in cui si è venuta sviluppando (o non si è sviluppata) la politica fiscale e il modo in cui è stata realizzata in Italia una forma abbastanza peculiare di *Welfare State*. Non sembra però trarne tutte le debite conseguenze.

La sua analisi del *Welfare State* «all'italiana» rimane più contabile che politica, ovvero si limita — sul piano politico — a un'interpretazione così semplicistica da apparire riduttiva. Come se veramente tutto dipendesse solo da un sovraccarico della spesa sociale, un eccesso di spese «assistenziali», e questo a sua volta non fosse nient'altro che il prodotto di una gestione dominata dagli interessi «clientelari» dei partiti.

Non è una diagnosi sbagliata, in se stessa, ma è incompleta. Non è sbagliata in quanto, rispetto alle altre esperienze di *Welfare State*, quella italiana risulta effettivamente caratterizzata da una maggiore dose di assistenzialismo e clientelismo, che sono poi le due facce di una stessa medaglia, se col termine di «assistenzialismo» s'intende un uso scorretto di risorse che vengono sottratte agli impieghi produttivi per destinarle non tanto a proteggere le posizioni sociali più deboli — come sarebbe giusto — quanto piuttosto a privilegiare i ceti, i gruppi, i soggetti più «vicini» al potere politico e burocratico (sindacalo-politico).

Ma è incompleta, come diagnosi, e perciò poco utile (e magari perfino controproducente) agli effetti di una terapia, in quanto non arriva a toccare il rapporto che si è venuto a stabilire, in Italia, tra la gestione dello Stato, da una parte, e della politica di accumulazione e della destinazione delle risorse necessarie per lo sviluppo produttivo dall'altra.

Per una lunga stagione, dal dopoguerra in poi (a parte i «precedenti»), il sistema delle imprese ha accettato una cattiva gestione dello Stato in cambio di una politica che garantisse un assetto «capitalistico» della società italiana, seppure sovrabbondante di anomalie e distorsioni. Forse in partenza era una scelta obbligata, ma certo si è poi perpetuata con una sua forza d'inerzia: anche se ovviamente col cambiare dei tempi, questa specie di «compromesso» ha cambiato via via forme e contenuti e ogni cambiamento ha com-

portato una fase di crisi. C'è stata anzi, negli anni Settanta, una crisi così acuta che tutto il rapporto stava per andare in tilt: il che si spiega considerando che a provocarla fu un insorgente potere sindacale in grado, come tale, di agire contemporaneamente su tutte e due le sponde (potere politico e potere economico). Dopo di allora, però, il «compromesso» si è ristabilito nei suoi termini originari — opportunamente aggiornati — e ha retto senza troppe difficoltà per tutta la fase in cui, nella prima metà degli anni Ottanta, sotto l'egida dei governi pentapartiti, il sistema delle imprese, specie la grande industria, ha affrontato e risolto i problemi della ristrutturazione produttiva, del rinnovamento tecnologico, del risanamento finanziario.

Ma a questo punto, conclusa ormai questa fase, è lo stesso sistema delle imprese che avrebbe bisogno di uno Stato come si deve, organizzato e gestito a dovere, accettabile insomma sia per la sua efficienza come supporto e volano dell'attività produttiva, sia per la sua equità come garante di (una relativa) giustizia sociale.

Scrive Carlo De Benedetti (*Espresso*, 5 aprile 1987): «Credo che il grande processo di trasformazione e rinnovamento dell'Italia, finora in larga misura spontaneo, debba ora essere preso in mano e guidato verso obiettivi di crescita economica e sociale. Nel punto a cui siamo arrivati non basta più la gran voglia di capitalismo e di mercato che sale dal basso. C'è anche un gran bisogno di Stato moderno e buon amministratore. C'è bisogno di un sistema pubblico più efficace, che sappia definire le nuove regole del gioco e controllarne il rispetto da parte di tutti; che dia un sostegno mirato alle iniziative private per orientarle a precisi obiettivi qualitativi e quantitativi di crescita; che introduca stimoli allo sviluppo della domanda interna sufficienti per compensare quelli che si stanno affievolendo nello scenario internazionale; che rinnovi i servizi e le infrastrutture pubbliche in una prospettiva europea e mondiale».

6. Per la Confindustria, naturalmente, reclamare uno Stato più efficiente è tutt'altro che una novità, rientra semmai nella sua routine. Ma ora si tratterebbe di dare a questo tema un carattere effettivo di priorità, senza limitarsi ai soliti esercizi verbali, le prediche, le lamentazioni. E questo la Confindustria fatica a farlo.

C'è una difficoltà di natura culturale. La maggior parte della base confindustriale è abituata a ragionare sul metro della tradizionale contrapposizione tra dirigismo e liberismo, Stato e mercato. Al falso dirigismo della classe politica il ceto degli imprenditori contrappone un suo falso liberismo. Gli riesce perciò difficile distinguere tra l'esigenza di restituire al potere politico la capacità di dirigere effettivamente la vita sociale e l'esigenza di contenere le sue interferenze, invadenze, intrusioni, non solo nella vita economica ma un po' dappertutto. Stenta cioè a rendersi conto che la situazione italiana, nella sua peculiarità, richiede al tempo stesso «più Stato e più mercato». L'unico aspetto che coglie a prima vista, in tutto il panorama di questa tematica, è il bisogno di nuove infrastrutture: che diventa infatti un motivo ricorrente nelle dichiarazioni di tutti gli industriali.

Ma c'è soprattutto una difficoltà di natura politica. Porre decisamente all'ordine del giorno la questione dello Stato significherebbe rompere il tacito compromesso stipulato da gran tempo con i partiti dominanti.

«Non si tratta di metterci a "fare politica", come certe volte si sente dire anche all'interno della nostra organizzazione. Di politica, per la verità, ne abbiamo fatto fin troppa in un paese in cui, per anni e anni, ogni scelta elettorale ha avuto il carattere e la drammaticità d'una scelta di sistema. Si tratta, al contrario, di non preoccuparci soltanto degli equilibri politici (...) ma di preoccuparci anzitutto e soprattutto del modo in cui è strutturato e funziona, malfunziona, quell'apparato di istituzioni pubbliche, politiche e amministrative, nazionali e locali, da cui dipende tutto il nostro sistema di convivenza». L'assemblea dei giovani imprenditori — il 18 marzo 1987 — approva all'unanimità il suo presidente quando dice queste cose: ma sono ben pochi in Confindustria a ritenere che sia una linea praticabile.

economico ad una politica attiva di «liberalizzazione» dei rapporti tra pubblico e privato cominciando, per esempio, da settori come il sistema sanitario, quello previdenziale, ecc.

E già in quel momento era apparso chiaro che il governo pentapartito non intendeva muoversi nella direzione indicata dalla Confindustria. Prevaleva ormai l'idea, condivisa e anzi enunciata dallo stesso presidente del consiglio (Craxi), che gli imprenditori avessero ottenuto abbastanza da potersene stare soddisfatti. E alle spalle di quest'idea c'era un contrasto più di fondo. Significativo in questo senso, al di là della specifica materia del contendere, era il conflitto esplosivo tra Fiat e socialisti sul rispetto delle norme in materia di «concentrazione» dei giornali. In pratica, se la Confindustria e in genere il mondo imprenditoriale presentano come misure di «liberalizzazione» proposte che tendono semplicemente a cambiare il quadro delle convenienze nei rapporti tra pubblico e privato, a sua volta il potere politico — rappresentato in prima persona, sotto questo profilo, dallo stesso governo pentapartito — si dimostra indisponibile a qualsiasi cambiamento di struttura che possa realmente produrre un effetto di «liberalizzazione» nei rapporti tra la sfera dell'autorità istituzionale e quella dell'autonomia sociale.

Comincia così ad emergere ancora una volta, nella storia della Confindustria, una contraddizione della sua strategia che affonda le radici in quell'antico compromesso col potere politico. Di ciò che il governo pentapartito fa, o non fa, la Confindustria è sempre meno soddisfatta. Ma appena comincia il ciclo di perturbazioni che rovinano definitivamente il clima interno della maggioranza governativa e finiranno poi col portare alle elezioni anticipate dell'estate 1987, immediatamente — senza esitazioni — la Confindustria si schiera a fianco del pentapartito e tanto rimane unita nell'appoggiarlo quanto esso è invece diviso al suo interno.

7. Già nel momento di inaugurare il suo secondo mandato, con la relazione all'assemblea del maggio 1986, Lucchini mostrava l'intenzione di alzare il tiro nei rapporti col potere politico. Al governo pentapartito, in sostanza, il presidente della Confindustria chiedeva di passare da una politica di sostegno passivo dei processi di ristrutturazione e rinnovamento del sistema

8. La crisi del giugno 1986, che dà luogo alla formazione del secondo governo Craxi, l'interminabile querelle sulla «staffetta», la successiva crisi della primavera 1987 (che mette termine, col governo Fanfani, alla IX legislatura), la campagna elettorale in vista del 14 giugno, i risultati delle stesse elezioni ed i successivi sviluppi, con la situazione di difficoltà da cui nasce il

governo Goria e in cui Goria deve poi muoversi: in tutte queste fasi della vicenda politica la Confindustria mantiene fermo — ed esplicito — un atteggiamento favorevole al rilancio della formula governativa di pentapartito.

L'unica originalità che si concede, per così dire, è di prendere dichiaratamente posizione per un rapido ricorso alle urne. Nella sua relazione al consiglio direttivo del 12 marzo 1987, Lucchini è più che chiaro: «Credo di poter dire in tutta tranquillità che la previsione di una lunga stagione politica conflittuale o di una campagna elettorale permanente non servano né al paese né alla auspicata chiarezza delle sue prospettive politiche. Ciò che è certo è che una situazione di precarietà è dannosa alla economia, agli obiettivi delle imprese, alla competitività del sistema e alle necessità complessive della società italiana; pare che questa sia un'analisi comune del mondo imprenditoriale. Tutti noi auspichiamo un rapido chiarimento tra i partiti di governo. Un chiarimento in grado di definire nuove regole dell'alleanza e una stabilità leale del governo. Un anno di tempo infatti, è sufficiente per ben operare e per ben scegliere. Qualora ciò non avvenisse, è meglio rivolgersi agli elettori sulla base di precise indicazioni di programma, di prospettive e di azione».

Nello stesso senso si sono già pronunciati i leader più in vista del mondo industriale, Gianni Agnelli e De Benedetti in prima fila. Da un sondaggio tra gli imprenditori che fanno parte del vertice confindustriale (consiglio direttivo e giunta) risulta che il 55,8% è ormai favorevole alle elezioni anticipate: una cifra che sale al 62,5% tra gli esponenti della grande industria e scende invece al 51,5% tra i rappresentanti della piccola e media impresa. E tra le due tendenze fanno in qualche modo da ponte opinioni come quella di Pilade Riello: «A questo punto preferisco un anno di instabilità all'instabilità delle elezioni. È un rischio? Certo che lo è. Ma è ora che i politici si guardino allo specchio e imparino che le scadenze vanno rispettate» (su *Epoca* del 12 febbraio).

In consiglio direttivo, a Lucchini fa obiezioni Achille Albonetti, «vicino» alla Democrazia cristiana: «Gli industriali hanno sempre parlato bene, finora, del quadriennio Craxi. Ma ora dobbiamo stare attenti a non favorire, con l'appoggio alle elezioni anticipate, chi cerca di caratterizzare l'attuale legislatura solo in chiave

socialista, come se senza il Psi a Palazzo Chigi fosse impossibile formare un governo. Dopo tutto, la crisi politica è scoppiata proprio perché il Psi si è rifiutato di rispettare il patto dell'alternanza. E poiché non solo nel Pci ma anche nella Dc e nel Psi vi è chi lavora per sfasciare il pentapartito, suggerisco a Lucchini di cancellare dalla sua relazione il riferimento alle elezioni anticipate» (resoconto di *Panorama*, 29 marzo). Lucchini non cancella niente. Come Agnelli, che lo ribadisce intervenendo nel dibattito, il presidente della Confindustria pensa che le elezioni anticipate siano utili anche per salvaguardare il pentapartito da una rottura altrimenti, dopo un anno di ulteriori lacerazioni, difficilmente rimediabile.

Agnelli non si lascia impressionare neppure dalle vicende tumultuose che segnano l'ultimo scorcio della legislatura. È convinto che «uno scontro politico così cruento faciliti, paradossalmente, una riconciliazione, come quando due sposi litigano brutalmente e poi non divorziano». Un po' scosso, invece, sembra Lucchini: «Nemmeno l'indovino più pessimista avrebbe potuto immaginare per il pentapartito una fine tanto ingloriosa. Mai visto un dibattito politico di così basso livello come quello delle ultime settimane». Mentre l'ex presidente Vittorio Merloni, un altro industriale considerato «vicino» alla Democrazia cristiana, accenna un'analisi di merito: «Alla crisi non si è arrivati per un semplice litigio caratteriale, ma per dissensi di fondo sul come completare la modernizzazione del paese». E Carlo De Benedetti, al contrario, nel conflitto tra Craxi e De Mita non vede «due modi di gestire il paese dal punto di vista degli obiettivi, bensì due modi diversi di concepire il potere».

9. Nei motivi per cui considerano preferibili le elezioni anticipate c'è già il risultato che gli industriali si augurano di trovare nelle urne. Ufficialmente, come presidente della Confindustria, Lucchini si attesta su una linea classica di indifferenza rispetto al «gioco politico» dei partiti: «A me le formule non interessano. Ho già avuto occasione di dire in passato, scandalizzando alcuni nostri associati, che potrei anche vedere un governo con i comunisti: ammesso che trovino i voti necessari. Ma nulla fa pensare che dalle urne escano risultati clamorosi e, poi-

ché nessun partito prenderà la maggioranza assoluta, è ovvio che si farà un governo di coalizione». In realtà, dietro questa posizione di facciata, lo stesso Lucchini non fa mistero di quello che la stragrande maggioranza del vertice confindustriale dice apertamente e Agnelli riassume in poche parole: «Il risultato ottimale è che la coalizione a cinque esca dalle urne più forte di prima» (su *Repubblica* del 30 aprile, come le altre dichiarazioni prima riportate).

Anche durante la campagna elettorale, peraltro, permane quell'elemento di duplicità che c'è nell'atteggiamento della Confindustria rispetto al pentapartito. Preferito come formula di governo, rispetto a soluzioni alternative che appaiono impraticabili o addirittura inesistenti, al tempo stesso però viene giudicato negativamente per i suoi contenuti, o meglio per la sua mancanza di contenuti.

Quando criticano il modo in cui si sta svolgendo la campagna elettorale gli industriali in effetti criticano il pentapartito. Nella relazione all'Assemblea generale del 20 maggio, Lucchini parla di «un confronto tra i partiti che sembra oggi trascurare i problemi reali dell'economia e che non tocca i temi dell'assetto industriale e delle grandi riforme che il paese attende». Lo stesso concetto il presidente della Confindustria lo ripete più tardi, quando manca ormai poco più di una settimana al voto, in un articolo su *Repubblica* (5 giugno). Né più tenero, tutt'altro, si mostra Patrucco, che già il 30 aprile trovava «desolante» l'andamento della campagna elettorale e pronuncia poi un vero e proprio atto d'accusa contro i partiti, in primo luogo, logicamente, quelli di governo. «I partiti — dice il vicepresidente della Confindustria a un convegno della Federtessile, lo stesso 5 giugno — debbono dichiarare quali sono le loro politiche finanziarie, fiscali e di bilancio, piuttosto che le formule di governo e le alchimie. (...) Se il dibattito si spostasse sulle cose da fare, sarebbe oltretutto più facile trovare un accordo. Purtroppo la crisi è gestita solo in funzione degli assetti di potere».

Questo non impedisce tuttavia alla Confindustria di accogliere con soddisfazione, come una vittoria del pentapartito, i risultati del 14 giugno: «Un buon voto — dice Lucchini — decisamente un buon voto, dal quale il pentapartito esce rafforzato nel suo schieramento

numerico, pur presentando un diverso equilibrio interno».

E Walter Mandelli, che ha ripreso con la vicepresidenza il ruolo e l'autorevolezza di navigato leader confindustriale, dà anche una spiegazione positiva degli spostamenti avvenuti nell'equilibrio interno: «gli elettori, ai quali forse piacciono le tinte forti, hanno manifestato la loro volontà di proseguire sulla strada dello sviluppo buttandosi sulle due forze rappresentate da Craxi e De Mita, gli uomini che hanno caratterizzato il pentapartito, e penalizzando i laici, forze alle quali sono più vicino, ma che in questi mesi non hanno mai saputo caratterizzarsi in modo chiaro» (intervista al *Corriere della sera*, 16 giugno).

«Ora l'importante è fare al più presto un governo», avverte subito Lucchini. E dà inizio così ad una serie di dichiarazioni in cui il presidente della Confindustria insiste essenzialmente su due punti: che il nuovo governo non potrà non essere pentapartito, e che dovrà essere «un governo di forte solidarietà, in grado di affrontare i problemi di cui la società italiana da molti anni attende la soluzione» (intervista alla *Stampa* del 17 giugno).

Gli imprenditori ci rimangono perciò piuttosto male quando l'unica soluzione possibile si rivela quella di un governo molto debole — di fatto pentapartito, ma ufficialmente anonimo o comunque innominabile — che viene affidato più alla pazienza che alla guida di Gorla. E i loro giudizi si fanno via via più negativi man mano che, nei mesi successivi, mentre la situazione economica tende a peggiorare, a sua volta il quadro politico si degrada sempre più e il governo finisce col trovarsi praticamente allo sbando.

«Il mondo imprenditoriale (...) in politica non ha vista lungimirante. Per di più non ama esporre, salvo poi a piangere di quel che succede». Era il commento di Eugenio Scalfari — su *Repubblica* del 26 giugno — nel momento in cui cominciavano a prendere corpo le (prevedibili) difficoltà del periodo post elettorale. Secondo Scalfari, gli imprenditori avrebbero dovuto scegliere tra la Democrazia cristiana e il Partito socialista, dato che questo era il vero tema della prova elettorale, anziché pronunciarsi per un astratto pentapartito, forse già inesistente, e prendersela come al solito col Partito comunista. Oppure, si può aggiungere, sapendo di

non avere sul piano elettorale una capacità di influenza pari ai loro mezzi, avrebbero potuto limitarsi a fissare un quadro programmatico da offrire come punto di riferimento sia ai partiti che agli elettori.

10. C'è da dire però che, proprio in questa logica, si avvertono segni di cambiamento nella Confindustria degli ultimi anni.

Già è significativo che nella relazione all'assemblea del 1987 Lucchini abbia voluto mettere l'accento sulla questione istituzionale: anche se nel merito, per parte sua, si è limitato a proporre che venga abolito il ministero delle Partecipazioni statali (nel quadro di una riforma tendente a contenere le invadenze dei partiti nella vita economica, cominciando dal credito e dall'industria pubblica).

Sulla questione istituzionale il Comitato centrale dei «giovani imprenditori» aveva costituito un gruppo di lavoro fin dagli anni (1981-84) in cui il loro presidente era Carlo Patrucco (con Michele Porcelli vicepresidente responsabile del settore). L'obiettivo era quello di riformulare il tema come problema di ristrutturazione dei rapporti tra Stato e società, «istituzioni e sistema produttivo» (anziché semplice problema di governabilità). E adesso, sotto la presidenza di Antonio D'Amato, sviluppando quella linea, i giovani imprenditori postulano una profonda riforma del sistema elettorale come chiave di volta del cambiamento istituzionale. Il vertice confindustriale si mantiene ancora ben al di qua di questa linea. Secondo Piero Pozzoli, anzi, è la riluttanza a fare una scelta su questo terreno uno dei motivi principali per cui la Confindustria è venuta ad inneggiare e ad appiattirsi sul pentapartito: «Se il vertice della Confindustria sostiene il pentapartito, è perché ha paura di discutere della riforma elettorale, sulla quale gli industriali finirebbero per dividersi» (*Panorama* del 17 maggio). Ma la tendenza a spostare l'attenzione dalle vicende più immediate della vita politica ai problemi strutturali del «sistema Italia» sta prendendo piede in Confindustria, seppure lentamente e con fatica. È orientato in questo senso, per esempio, il lavoro che sta facendo, sotto la guida di Giancarlo Lombardi, la Commissione per la scuola.

Le basi di una svolta le sta ponendo, con tutta un'attività di ricerca sul funzionamento dell'apparato statale, il nuovo consigliere delegato per il centro studi, Luigi Abete, non a caso anche

lui ex presidente dei giovani imprenditori. Bisognerà vedere se la scelta del successore di Lucchini sarà una scelta che favorirà o non questa tendenza.

Orazio M. Petracca

Le strategie d'impresa nell'ambito settoriale

1. Il sistema produttivo italiano nel 1986 2. Strategie delle imprese 3. Conclusioni

1. Il sistema produttivo italiano nel corso del 1986 ha conseguito risultati apprezzabili, confermando una fase ciclica positiva per il sistema delle imprese nel suo complesso. La tavola 1 riassume a tal proposito i principali indicatori economici. La produzione industriale, riferita all'industria in senso stretto, ha mostrato un incremento del 2,8% nel 1986 rispetto all'anno precedente, il più alto incremento fra i principali paesi industrializzati. Dati più recenti indicano un andamento invariato per il primo trimestre del 1987.

L'espansione dell'attività produttiva risulta inferiore all'andamento del valore aggiunto (+ 3,4%)

che ha superato i livelli raggiunti nel 1980, anno in cui era stato registrato il picco della precedente fase ciclica. I dati aggregati celano in realtà un'evoluzione dell'attività produttiva alquanto differenziata fra settore e settore che richiede una specifica attenzione ai singoli comparti produttivi (tavola 2).

Nettamente al di sopra del valore medio ed in continua ascesa risulta l'indice di produzione dell'industria delle macchine per ufficio ed elaborazione dati (275,6 con base 1980 = 100), la cui domanda è stata sostenuta dalle particolari scelte di investimento perseguite dalle imprese nella fase ristrutturativa. Altri settori hanno raggiunto un livello di produzione superiore a quello manifestato nel 1980 ed in particolare: l'industria dell'estrazione di petrolio e gas naturale, delle fibre artificiali e sintetiche, del materiale elettrico, dei mezzi di trasporto ad esclusione degli autoveicoli, dei prodotti alimentari. Diversi altri settori mostrano livelli produttivi al di sotto del livello medio dell'industria; fra di essi spiccano l'industria dei prodotti in metallo, che già negli anni precedenti ha subito una contrazione della produzione, e l'industria dei minerali metalliferi, la cui produzione si è ridotta a meno di un terzo del livello raggiunto nel 1980.

Nel complesso, le buone performance raggiunte dalle imprese, realizzate in parte attraverso un maggiore utilizzo della capacità produttiva (tavola 3), sono state rese possibili sia da interventi di ristrutturazione da queste effettuata all'inizio

Tavola 1. Quadro riassuntivo e principali indicatori del settore industriale

	1984	1985	1986	Variazione %	
				85/86	86/85
Produzione industriale ¹	95,4	96,5	99,2	+ 1,2	+ 2,8
V.a. industria ²	150.996	152.959	157.149	+ 1,3	+ 2,7
V.a. escl. costruz. ²	124.168	126.044	130.293	+ 1,5	+ 3,4
Inv. fissi lordi ²	96.016	101.774	105.299	+ 3,8	+ 3,5
di cui:					
inv. fissi ind.	28.963	30.086	31.130	+ 3,9	+ 3,5
Importazioni ³	148.162	172.809	149.045	+ 16,6	-13,8
Esportazioni ³	129.027	149.724	145.323	+ 16,0	- 2,9
Saldo	-19.135	-23.086	- 3.722	—	—

¹ Istat indici 1980 = 100 dati destagionalizzati.

² Istat valori a prezzi 1980 in miliardi di lire.

³ Istat valori a prezzi correnti.

Tavola 2. Produzione industriale per classi d'industria (indici-base: 1980 = 100)

Classi di industria	1985	1986
Estrazione combustibili solidi	89,1	79,8
Cokerie	89,4	85,7
Estrazione petrolio e gas naturali	114,6	130,0
Industria petrolifera	77,7	85,1
Energia elettrica e gas	102,9	105,3
Minerali metalliferi	44,8	29,3
Produzione e prima trasformazione dei metalli	96,3	95,4
Estrazione minerali non metalliferi e non energetici; torbiere	102,9	98,6
Lavorazione minerali non metall.	86,9	86,6
Chimiche	109,3	110,3
Produzione fibre artificiali e sintetiche	129,4	130,4
Costruzione prodotti in metallo	77,4	76,0
Costruzione e installazione macchine e materiale meccanico	81,7	83,5
Costr., install. e riparaz. macchine ufficio ed elaborazione dati	258,7	275,6
Costr., install. impianti e riparazione materiale elettrico ed elettronico	111,3	117,2
Costr. e montaggio autov., carrozzerie, parti e accessori	90,8	97,6
Costruzione altri mezzi di trasporto	117,9	131,6
Costr. strumenti e appar. precisione, medico-chirurgici e ottici	90,8	89,3
Alimentari di base	104,2	102,6
Zuccheri, bevande, altri prodotti alimentari e tabacco	107,0	117,5
Tessili	97,1	100,2
Pelli e cuoio	116,4	109,9
Calzature, art. di abbigliamento e biancheria per la casa	89,6	89,7
Legno e mobilio in legno	83,8	92,4
Carta, stampata ed editoria	108,6	110,8
Gomma e manufatti di materie plastiche	93,7	100,8
Indice generale	96,5	99,2

Fonte: Istat, elaborazioni Isco su dati Istat.

del decennio, interventi volti principalmente alla innovazione e razionalizzazione della produzione, sia dal favorevole contesto macroeconomico che ha fatto registrare una caduta del prezzo del petrolio, il deprezzamento del dollaro ed una

discesa del tasso di inflazione. A fianco del rinnovamento effettuato all'interno del sistema industriale, va rilevata la particolare dinamicità registrata dal settore terziario ed in particolare dei servizi che si integrano con attività produttive in senso stretto.

Lo sviluppo della produzione, che pure non ha raggiunto i livelli del 1980, è stato consentito dal sensibile aumento della domanda interna (+ 3% nel 1986), mentre le dinamiche concorrenziali ed il persistere di condizioni di incertezza della domanda a livello internazionale hanno prodotto una divaricazione nelle performance delle imprese negli scambi con l'estero.

La bilancia commerciale ha a questo proposito registrato una consistente riduzione del deficit (— 3.722 miliardi contro i — 23.086 miliardi di deficit nel 1985); tale riduzione è principalmente attribuibile agli effetti positivi derivati dal calo del prezzo petrolifero e dal deprezzamento del dollaro. Le esportazioni, ridotte in termini di valore (— 2,9% rispetto all'anno precedente) ed aumentate in termini di volume (+ 3,8% rispetto al 3,1% del 1985), stanno ad indicare strategie delle imprese volte al contenimento dei prezzi all'esportazione in modo da mantenere invariate le quote di mercato estero nonostante l'apprezzamento della lira e l'intensificarsi della concorrenza internazionale.

Anche il commercio con l'estero si configura con andamenti differenziati a livello dei singoli settori industriali (tavola 4). Le variazioni più rilevanti sono state registrate nelle importazioni di minerali non metalliferi (— 46,3%) e di prodotti chimici (— 21,7%). Esaminando i saldi settoriali si rileva il permanere del deficit per i due settori suddetti, seppure più contenuto dell'anno precedente, e per industria estrattiva e prodotti alimentari. Saldi positivi permangono invece negli scambi con l'estero dei prodotti del comparto tessile e del comparto meccanico, con rilievo particolare per le macchine ed apparecchi. Tali settori, nei quali l'economia italiana è tradizionalmente forte e competitiva, continuano ad avere così un peso significativo nei risultati economici del Paese ed in particolare nei conti con l'estero.

A livello aggregato il primo semestre del 1987 mostra la persistenza di un saldo commerciale negativo (— 9.124 miliardi da elaborazioni Ice su dati Istat) determinato principalmente da un aumento delle importazioni conseguente all'in-

Tavola 3. Grado di utilizzazione degli impianti nell'industria: per classi di industria e destinazione economica (in % della capacità produttiva)

Classi di industria	1980	1984	1985	1986
Alimentari	74,4	74,3	75,4	73,6
Tessili	78,2	78,6	72,3	76,4
Vestiario, abbigliamento e arredamento	82,5	81,5	85,3	84,5
Calzature	79,0	76,7	78,9	77,2
Pelli e cuoio	79,9	75,1	80,5	76,7
Legno e sughero	73,6	65,7	66,9	71,5
Mobili e arredamento in legno	72,6	71,0	71,4	74,5
Metallurgiche	73,7	62,9	67,0	71,4
Meccaniche	74,0	71,7	73,8	75,6
Mezzi di trasporto	71,7	68,0	68,2	72,8
Lavorazione minerali non metalliferi	78,6	76,3	73,6	74,7
Chimiche	70,3	74,1	79,7	81,7
Derivati del petrolio e del carbone	67,6	64,7	60,1	78,8
Gomma	80,4	74,1	77,2	79,8
Cellulosa per usi tessili, fibre chimiche	72,2	85,9	87,6	87,6
Carta, cartone e cartotecnica	74,9	80,0	81,3	81,2
Poligrafiche, editoriali e affini	79,1	79,9	80,8	80,3
Materie plastiche	72,9	76,1	72,9	78,1
Totale manifatturiere	74,5	73,5	74,4	76,3
Totale industria ¹	74,5	72,5	73,8	75,3
di cui:				
beni d'investimento	75,9	70,6	72,7	74,1
beni di consumo	73,1	73,1	73,9	76,4
beni intermedi	74,9	73,4	74,4	75,1

¹ In senso stretto.

Fonte: Isco.

cremento della domanda interna che si configura come fattore trainante dell'espansione produttiva.

2. Nel 1986, il sistema produttivo italiano ha continuato ad espandere la propria spesa per investimenti fissi lordi, il cui volume si è avvicinato al massimo raggiunto nel 1980 per il settore industriale, mostrando però una decelerazione della dinamica espansiva (+ 3,5% in termini reali). Un forte incremento è stato registrato dal volume delle scorte (+ 9.311 miliardi di lire correnti)¹ come probabile conseguenza sia di aspettative di crescita dei prezzi dei prodotti energetici, sia delle previsioni di prolungamento della fase di espansione dell'economia.

Nell'analizzare la formazione del capitale fisso secondo la natura dei beni capitali domandati si riconosce una continuità nelle finalità degli investimenti effettuati dall'inizio degli anni Ottanta in poi. Da allora infatti, e ancora nel 1986, sono prevalsi interventi volti alla razionalizzazione e alla ristrutturazione degli impianti produttivi, più che al loro ampliamento.

In sintonia con il prevalere negli ultimi anni di investimenti di tipo intensivo (tavola 5), nel 1986 si sono verificate variazioni positive nel comparto delle macchine e attrezzature (5,2% in termini reali) la cui componente più rilevante è costituita dalle macchine e strumenti elettronici per ufficio, mentre modesto è risultato l'incremento

Tavola 4. Commercio estero: importazioni, esportazioni e saldi per ramo e classe di attività economica (miliardi di lire)

Rami e classi	Importazioni		Esportazioni		Saldi	
	1985	1986	1985	1986	1985	1986
Prodotti dell'agricoltura, silvicoltura e pesca	15.045	13.396	3.948	3.610	-11.097	-9.786
Industrie estrattive	37.190	20.485	510	354	-36.680	-20.131
Minerali metalliferi	2.941	2.109	93	51	-2.848	-2.058
Minerali non metalliferi	34.249	18.376	417	303	-33.832	-18.073
Industrie manifatturiere	120.574	115.164	145.266	141.359	+24.592	+26.195
Alimentari e affini	13.879	12.815	7.685	6.575	-6.194	-6.240
Pelli e cuoio	1.490	1.477	3.075	3.052	+1.585	+1.575
Tessili	6.183	6.129	13.569	14.082	+7.386	+7.953
Vestitario, abbigliamento e arredamento	1.757	1.991	12.996	13.414	+11.239	+11.423
Legno e sughero	2.141	2.123	4.030	4.216	+1.889	+2.093
Carta e cartotecnica	3.224	3.223	1.720	1.755	-1.504	-1.468
Poligrafiche, editoriali e affini	279	291	833	838	+554	+547
Metallurgiche	13.406	12.598	12.772	10.811	-634	-1.787
Meccaniche	37.202	39.532	53.586	55.851	+16.384	+16.319
mezzi di trasporto	14.281	14.927	14.413	15.176	+132	+249
macchine e apparecchi	12.494	13.615	26.092	27.455	+13.598	+13.840
Trasformazione minerali non metalliferi	1.861	1.951	5.834	5.787	+3.973	+3.836
Chimiche e affini	30.391	23.793	19.839	15.920	-10.552	-7.873
Gomma	1.040	1.155	1.905	1.907	+865	+752
Manifatturiere varie	6.528	6.883	7.161	6.893	+633	+10
Totale	172.809	149.045	149.724	145.323	-23.086	-3.722

Fonte: Istat.

degli investimenti in costruzioni (1,4%) e forte la contrazione delle acquisizioni di mezzi di trasporto (-10%) costituiti in particolare da veicoli industriali.²

L'andamento e la tipologia degli investimenti sembrano essere riconducibili all'esigenza da parte delle imprese italiane di adeguarsi al sempre maggiore peso di fattori concorrenziali quali il prezzo, la qualità e la tecnologia incorporata nei prodotti, a fronte di una maggiore integrazione del sistema produttivo dei paesi industrializzati e del conseguente aumento dell'interscambio di prodotti simili.

Dai risultati di un'indagine condotta su un campione di imprese industriali³ emerge il persistere di una divaricazione fra le imprese italiane, sia in termini geografici che settoriali, rilevata an-

che negli anni precedenti caratterizzati da una intensa ristrutturazione industriale. Prendendo in esame i programmi di investimento per gli anni 1987 e 1988 si evidenziano alcuni leggeri cambiamenti di tendenza; pur permanendo interventi rivolti alla ristrutturazione degli impianti produttivi, si è rilevata una leggera ripresa degli investimenti di tipo estensivo, nei settori — in primo luogo il metalmeccanico — e nelle aree geografiche — Centro-nord — in cui tali interventi di riorganizzazione e modernizzazione sono stati praticati in misura più ampia negli anni scorsi. In aumento sono invece gli investimenti di tipo intensivo al sud ed in alcuni settori tradizionali. Anche in presenza di investimenti intensivi, l'andamento ed il contenuto innovativo degli investimenti ha, in taluni casi, portato ad un poten-

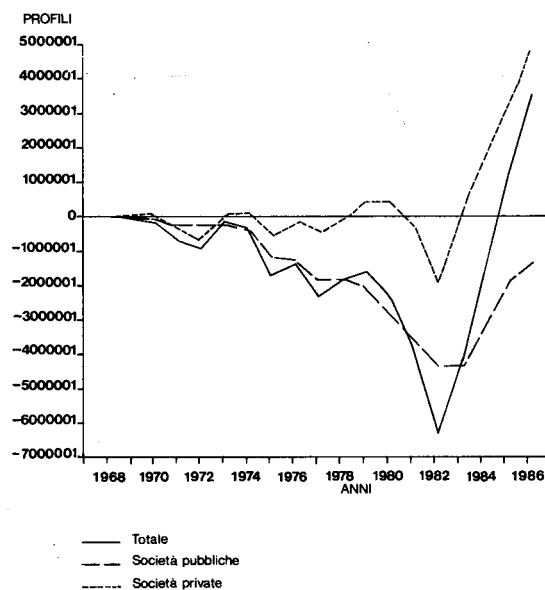
ziale ampliamento della capacità produttiva dell'industria, tramite la sostituzione di mezzi di produzione con macchinari e impianti più efficienti e con maggiori potenzialità di impiego. I diversi metodi di valutazione del potenziale produttivo,⁴ pur giungendo a produrre dati differenti come entità, concordano però nell'evidenziare negli anni recenti un ristagno della capacità produttiva del sistema industriale, con un progressivo aumento del grado di utilizzo degli impianti dal 1983 in poi (tavola 3).

Così come gli anni precedenti, il 1986 ha registrato un aumento degli utili delle imprese private; il grafico seguente riporta a questo proposito l'andamento dei risultati d'esercizio riferito alle prime 1.244 società italiane, sia pubbliche che private (figura 1). Il crescente ammontare dei profitti è stato favorito sia dalle migliorate condizioni esterne che dal profondo processo di ristrutturazione della produzione, ma ad esso ha anche contribuito un processo di riorganizzazione della gestione finanziaria delle imprese, le quali hanno destinato quote sempre maggiori dei propri utili ed investimenti finanziari sia in titoli di Stato che in partecipazioni.

Lo sviluppo che il mercato finanziario italiano ha registrato negli anni più recenti ha permesso non solo di aumentare il grado di autofinanziamento delle imprese ma anche di contribuire con investimenti finanziari alla realizzazione degli utili. Questo dato, unitamente alla considerazione sulla mancata espansione della base produttiva del paese, è all'origine del dibattito sul rischio di una eccessiva finanziarizzazione dell'economia rispetto allo sviluppo reale del sistema.

A fronte di queste osservazioni, va però registrato che le singole imprese hanno attuato strategie di crescita, principalmente per via esterna, ossia attraverso l'acquisizione di altre imprese. Gli anni recenti, soprattutto il 1986, hanno manifestato l'accentuarsi di tale fenomeno in particolare in taluni settori industriali quali chimico, alimentare e meccanico.⁵ La scelta da parte delle imprese di perseguire strategie di crescita esterna è attribuibile principalmente alla volontà di mantenere inalterati i livelli di capacità produttiva dell'industria pur attuando strategie di sviluppo e realizzare investimenti a carattere strategico al fine di differenziare il prodotto, diversificare la produzione o integrare la propria attività a monte o a valle. Le acquisizioni risultano così un importante strumento, anche se non l'unico, della

Figura 1. Profitti in 1244 società italiane 1968 — 1986) suddivise tra imprese pubbliche e private (milioni di lire)



Fonte: Medio Banca. Dati cumulativi di 1504 società italiane, 1987.

trasformazione del sistema industriale italiano. Le singole imprese, attraverso operazioni di acquisizione e fusione, accelerano un processo di sviluppo, sia sul mercato interno sia sui mercati esteri, finalizzato a consolidare o a migliorare la propria posizione competitiva. Nell'attuale fase di concorrenza dinamica tale comportamento può essere ricondotto alla ricerca di maggior potere di mercato che viene definito dalla dinamica del rapporto tra organizzazione della produzione ed effettiva estensione del mercato. In questo contesto, le acquisizioni da un lato svolgono una funzione di rottura degli equilibri oligopolistici esistenti in quanto consentono il rapido superamento di barriere all'entrata settoriali o di mercato e, dall'altro, contribuiscono alla creazione di nuovi assetti oligopolistici tramite l'innalzamento delle barriere.

Alla ripresa di competitività delle grandi imprese rispetto al decennio trascorso ha fatto seguito anche un riaggiustamento delle imprese di minori dimensioni. Secondo i dati più recenti for-

niti dall'Istat,⁶ che si riferiscono al 1984, le imprese minori hanno continuato la propria espansione avviata negli anni Settanta. Sembra così superata la problematica relativa all'aspetto dimensionale come indicatore di efficienza dell'impresa, anche se diverse risultano certamente le modalità, le caratteristiche produttive e le problematiche di sviluppo di unità di dimensioni minori.

Per quanto riguarda le piccole imprese è tuttavia possibile mettere in rilievo che ai vantaggi di flessibilità produttiva e di alta specializzazione si accompagnano alcuni nodi strutturali principalmente collegati alla storia imprenditoriale, alla mancanza di cultura di crescita, ad un mancato utilizzo di strumenti finanziari che sollevino le singole imprese da una forte dipendenza dall'indebitamento bancario, così come i dati forniti dall'analisi dei bilanci delle piccole imprese indicano.

3. In base alle considerazioni fin qui svolte, si può distinguere un duplice livello a cui riferire le considerazioni sull'attività economica del paese: il sistema industriale e le singole imprese. Infatti, gli obiettivi perseguiti dalla singola impresa non sempre sono compatibili o sufficienti a garantire lo sviluppo del sistema nel suo complesso.

L'esperienza maturata in Italia dall'inizio degli anni Ottanta ha evidenziato una divaricazione fra comportamenti e risultati delle imprese che sono riuscite ad avviare e sviluppare processi di riaggiustamento con conseguenti miglioramenti di efficienza e redditività e delle imprese incapaci di reagire adeguatamente al mutato contesto concorrenziale.

Pur con diversi andamenti all'interno dei singoli comparti produttivi si può concludere che il processo di ristrutturazione, attuato negli anni recenti, non ha modificato radicalmente le connotazioni settoriali del sistema industriale italiano, ma ha invece portato ad un rinnovamento dei prodotti e dei processi produttivi nei settori su cui l'economia nazionale ha fatto perno negli anni scorsi. Questa connotazione è coerente con strategie perseguite a livello di singola impresa volte al proprio rafforzamento nei settori di attività prevalente sia sul mercato interno che internazionale. Le buone performance registrate nell'attività economica nel 1986, accanto alle caratteristiche

su esposte, non sembrano sufficienti a garantire in prospettiva il superamento dei nodi strutturali del sistema produttivo italiano, come ad esempio la dipendenza estera in campo energetico e nei prodotti a più alto contenuto di innovazione tecnologica. Gli indicatori dei primi mesi del 1987 ripropongono tali difficoltà in relazione al mutamento nel quadro congiunturale internazionale.

Annaflavia Bianchi e Giuseppina Gualtieri

¹ Si veda la *Relazione dei ministeri del Bilancio e del Tesoro*, p. XXII.

² *Ibid.*

³ Centro studi Confindustria, *Le prospettive dell'industria italiana, biennio 1987-88*, Roma dicembre 1986.

⁴ Fra le stime della capacità produttiva dell'industria si ricordano:

a. la valutazione dello stock di capitale (lordo e netto) effettuata attraverso l'imputazione di una vita media agli investimenti e tramite il metodo dell'inventario permanente;
b. valutazioni basate sul giudizio delle imprese circa l'andamento della loro capacità produttiva, tratto dalle inchieste Isco;
c. un metodo indiretto frutto della combinazione dei dati relativi al grado di utilizzo degli impianti industriali (Isco) e dei dati sul valore aggiunto del settore industriale a prezzi costanti (Istat).

⁵ I risultati dell'indagine sono riportati da Annaflavia Bianchi e Giuseppina Gualtieri, *La crescita esterna tramite acquisizioni e fusioni in Italia, 1983-86* in «Nomisma-Laboratorio di politica industriale», *Riaggiustamento e crescita esterna dei gruppi e delle imprese in Italia*, Bologna novembre 1986.

⁶ Si veda la *Relazione economica della Banca d'Italia* pp. 81 ss.

Riferimenti statistici

Banca d'Italia, *Relazione economica anno 1986*, Roma 1987.

Confindustria, *Evoluzione dei settori industriali nel 1986*, Roma maggio 1987.

Isco, *L'evoluzione congiunturale dell'economia italiana*, Rapporto semestrale, Roma febbraio 1987.

Istat, «Bollettini», vari numeri 1986 e 1987.

Ministero del Bilancio e della programmazione economica, ministero del Tesoro, *Relazione generale sulla situazione economica del paese (1986)*, Roma 1987.

Imprenditori e sistema del credito

1. L'evoluzione recente dei mercati creditizi 2. I fabbisogni delle imprese e i caratteri della gestione finanziaria 3. Attività di prestito e politiche di offerta del sistema creditizio 4. Le prospettive di sviluppo 5. Il ruolo della politica di vigilanza

1. L'evoluzione dei mercati finanziari nel corso del 1986 e nei primi mesi del 1987 è stata contrassegnata da alcuni elementi di novità che in parte sembrano prefigurare mutamenti di carattere strutturale della domanda e dell'offerta di credito.

Gli aggregati monetari e creditizi hanno mostrato un andamento espansivo, divergendo significativamente dalle linee di crescita indicate e ribadite dalle autorità monetarie, per fattori che in parte sono legati alle politiche di mercato seguite dal sistema creditizio, ma che in buona misura sono dipesi dalla domanda di credito delle maggiori imprese. I finanziamenti al settore non statale hanno segnato, a fine 1986, un tasso di sviluppo dell'11,5%, ben lontano dal valore obiettivo del 7% indicato ad inizio d'anno; e la divaricazione rispetto ai profili di crescita programmati ha continuato a manifestarsi nella prima parte del 1987. Sull'aggregato ha inciso l'andamento espansivo dei prestiti bancari, che in alcune fasi hanno segnato tassi di incremento notevoli (vicini al 20% negli ultimi quattro mesi del 1986); ma ugualmente rimarchevole è stato il contributo dei circuiti diretti di finanziamento, attraverso consistenti emissioni di titoli mobiliari.

L'incremento della quantità di moneta (M2) è stato nel 1986 del 9%, valore centrale della fascia obiettivo indicata dalla banca centrale a inizio d'anno.

L'andamento discontinuo degli aggregati che caratterizza la congiuntura monetaria più recente è indubbiamente legato ai comportamenti della grande impresa: i fenomeni di innovazione finanziaria e lo sviluppo dei mercati mobiliari hanno consentito ai maggiori imprenditori una effettiva diversificazione delle fonti di finanziamento; gli ulteriori progressi nella gestione delle fonti interne ed esterne di mezzi finanziari, insieme al completamento del riassetto delle strutture finanziarie, si sono tradotti in una maggiore indipendenza dal sistema degli intermediari e hanno accentuato la forza contrattuale della grande impresa nei loro confronti. Ne è risultato un ricorso al credito di banche e istituti di credito speciale spesso massiccio ma altamente variabile. Soprattutto nell'ultimo anno, la domanda di credito degli affidati primari ha incorporato una significativa componente di natura finanziaria: i finanziamenti ottenuti dal sistema bancario, contraddistinti spesso da tassi inferiori al *prime rate*, hanno avuto come contropartita l'acquisto di partecipazioni o l'espansione dei portafogli finanziari delle imprese; e in molti casi hanno alimentato operazioni di arbitraggio tra i diversi comparti del mercato monetario, favorite dalla limitata permeabilità dei segmenti del mercato e dall'aggressiva politica dell'offerta seguita dalle aziende di credito.

Gli aspetti appena ricordati hanno inciso sulle condizioni dell'offerta, delineando uno scenario in cui elementi di despecializzazione tra banche e istituti di credito speciale e di diversificazione delle tipologie di intermediari contribuiscono a innalzare il livello della concorrenza.

La tavola 1 riassume tale evoluzione, indicando il ritmo di sviluppo dei finanziamenti erogati dalle principali categorie di intermediari nel 1986: di particolare rilievo appare soprattutto il tasso di crescita degli impieghi a breve termine degli istituti di credito mobiliare, all'interno di incrementi comunque sostenuti dell'attività di prestito dell'intero settore.

La crescita è in parte giustificata dall'operare del massimale sui prestiti bancari nel primo semestre dell'anno, che ha favorito un trasferimento di quote di mercato dalle aziende di credito agli istituti; ma sicuramente non sono ad essa estranei, anche in questo caso, i ricordati comportamenti dei grandi imprenditori.

Una crescente diversificazione delle fonti di offerta è deducibile dall'andamento dei finanzia-

Tavola 1. Tassi percentuali di crescita dell'attività di alcune categorie di intermediari finanziari (1983-1986)

	1982	1983	1984	1985	1986
Aziende di credito					
depositi	18,2	13,3	11,6	10,1	8,9
prestiti	9,8	14,0	17,1	15,6	9,7
Istituti di credito speciale ¹	17,9	13,4	13,6	8,5	12,4
Mobiliari	19,9	9,6	12,0	9,3	14,6
di cui: a breve termine	32,2	— 2,7	34,6	33,4	58,4
Oo.pp.	18,9	32,2	22,9	3,2	0,8
Fondari	14,5	14,3	13,2	9,6	13,1
Agrari	14,4	13,2	12,6	8,2	12,7
Società di leasing ² (contratti in essere) ³	n.d.	13,0	26,0	32,5	29,2
Società di factoring ⁴ (finanziamenti concessi)	n.d.	n.d.	48,0	48,2	36,9

¹ Impieghi sull'interno.² Campione di 51 Società.³ Valore dei beni locati al netto delle quote di capitale implicite nei canoni già riscossi.⁴ Campione di 35 società.Fonte: Banca d'Italia, *Relazione 1986*, Roma 1987, tavole D 5 (p. 218), D 12 (p. 238), D 22 (p. 255), D 23 (p. 257).

menti erogati da società di *leasing* e di *factoring*, i cui tassi di crescita attestano il sempre maggiore inserimento nei flussi creditizi di intermediari, emanazione di gruppi industriali; ma lasciano supporre una politica di mercato più aggressiva, anche da parte di operatori di matrice bancaria.

Per quanto riguarda questi ultimi, lo sviluppo recente è in parte ascrivibile a un più stretto coordinamento con le aziende di credito e gli istituti speciali partecipanti. Non va tuttavia sottovalutato, specie nel settore del *factoring*, il ruolo di operatori primari controllati da gruppi industriali che, grazie al maggior grado di integrazione realizzato con le strutture di appartenenza e alle ampie disponibilità liquide reperibili al loro interno, hanno gestito quote significative dei flussi intermediati dalla categoria.

Secondo i dati resi noti dalla Banca d'Italia, sulla base di un'indagine campionaria che ricomprende i maggiori operatori, l'ammontare dei finanziamenti concessi nella forma di locazione finanziaria ha superato nel 1986 gli 8 mila miliardi, mentre i crediti accordati da società di *factoring* hanno raggiunto i 5 mila miliardi.

Sebbene la crescita del settore si sia avvalsa dell'ampia disponibilità di credito bancario, e la sua attività continui tuttora a dipendere da tale fonte di provvista, le nuove forme di intermediazione appaiono in condizione di accrescere le pressioni concorrenziali nei confronti del sistema creditizio, specie nel segmento della piccola e media impresa, che rappresenta la naturale controparte di tali intermediari finanziari a motivo della dimensione dei fabbisogni di finanziamento e dei più favorevoli margini di intermediazione ritraibili dal rapporto.

2. L'evoluzione dei saldi finanziari dei settori può sintetizzare efficacemente, da un altro punto di vista, i mutamenti in atto nella struttura dei flussi di finanziamenti.

Il saldo finanziario delle famiglie si è mantenuto nel 1986 a un valore pari al 14,5% del Pil, mentre, a fronte di un avanzo finanziario nei confronti dell'estero, si sono leggermente contratti i deficit del settore pubblico e delle imprese (rispettivamente di 1,5 e 2,5 punti percentuali). L'andamento dei saldi depurati dal tasso di in-

flazione evidenzia tuttavia un incremento di 3 punti del saldo attivo delle famiglie, su cui ha pesato l'aumento del rendimento reale del portafoglio di attività finanziarie, per effetto del rallentamento dell'inflazione e della ricomposizione operata a favore di attività rappresentative di capitale di rischio (azioni e quote di fondi comuni). Il dato è indicativo della buona propensione dei risparmiatori a recepire le forme relativamente nuove di impiego offerte dal mercato nell'ultimo biennio (segnatamente, fondi di investimento e gestioni patrimoniali).

È altrettanto significativo l'aumento (+ 20,9% contro il 18,3% del 1985, con un flusso di oltre 11 mila miliardi) delle passività finanziarie del settore, che lascia emergere una crescente disponibilità dell'operatore famiglie a finanziare con indebitamento l'acquisto di beni di consumo e durevoli, e giustifica il recente interesse manifestato dal sistema bancario e dagli altri intermediari finanziari verso il segmento del credito al consumo.

Sempre sulla base dei dati corretti per la perdita di potere d'acquisto, il disavanzo finanziario delle imprese in percentuale sul Pil risulta ridimensionato (da -2,4% a -1,6%). La situazione finanziaria delle imprese appare caratterizzata da alcuni significativi elementi che evidenziano i progressi realizzati negli ultimi anni: alla sensibile riduzione dei fabbisogni di fondi esterni si accompagnano ulteriori recuperi di efficienza della gestione finanziaria, in specie per le maggiori imprese, e una capacità sempre più marcata di diversificare le fonti di finanziamento, agevolata dallo sviluppo del mercato azionario e, più di recente, dall'allentamento dei vincoli valutari. Il favorevole andamento dell'autofinanziamento, la crescita dei margini operativi e la contrazione degli oneri finanziari netti hanno permesso al settore consistenti economie nelle fonti esterne di finanziamento.

Il flusso di finanziamenti affluito alle imprese è stato nel 1986 di circa 56.400 miliardi, con una crescita del 4% circa (tavola 2), dei quali il 54% è derivato dal sistema creditizio e il 31% da emissioni azionarie e obbligazionarie e da aumenti dei fondi di dotazione: tali percentuali erano rispettivamente del 65% e del 20% nel 1985. Il ricorso al mercato mobiliare ha tuttavia interessato prevalentemente le società quotate, che si sono avvantaggiate della favorevole congiuntura di borsa, e si è concentrato presso i grandi

gruppi pubblici e privati (la raccolta azionaria di cinque gruppi ha rappresentato il 70% del totale).

Nel complesso, la ricomposizione delle fonti di finanziamento non sembra aver comportato una significativa perdita di peso del credito bancario, che rimane la naturale alternativa per la piccola e media impresa. Del resto, le stesse operazioni sul capitale condotte sui mercati ufficiali si sono avvalse, in molti casi massicciamente, del sostegno del sistema bancario che, attraverso la costituzione di consorzi, ha assorbito ampie quote delle nuove offerte.

Da questa sintetica analisi sembra configurarsi una struttura dualistica del settore, in cui le maggiori imprese presentano assetti finanziari efficienti e una gestione dei flussi interni che ne accentua, come accennato, l'indipendenza del sistema creditizio. La riorganizzazione delle strutture finanziarie e l'agevole accesso alle fonti esterne hanno permesso, specie alle maggiori società, un aumento delle partecipazioni in portafoglio e un accumulo consistente di attività finanziarie, insieme alla pre-costituzione di un *buffer* di attività liquide che amplia i margini di manovra della gestione finanziaria ed è suscettibile di attenuare gli effetti di eventuali manovre restrittive imperniate sul controllo degli aggregati creditizi: il flusso di attività finanziarie delle imprese è aumentato infatti da 18.900 miliardi nel 1985 a 35.300 miliardi nel 1986, mentre la quota di attività liquide, in termini di nuovi flussi, ha rappresentato il 112% dell'indebitamento a breve termine nei confronti delle istituzioni creditizie.

Le favorevoli condizioni di liquidità e l'ampia disponibilità di linee di credito hanno, tra l'altro, consentito alle imprese una sostenuta attività di *trading* sul mercato monetario, ponendole di fatto in concorrenza, in taluni casi, con gli intermediari.

3. La congiuntura recente dei mercati finanziari indica che la ridefinizione del *mix* delle fonti e il ricorso diretto al mercato da parte della grande impresa continua ad avvalersi del contributo degli intermediari e del sistema bancario in particolare, sia attraverso un utilizzo più discontinuo, ma comunque intenso, del credito, sia tramite una domanda di servizi finanziari di contenuto qualificato quale l'organizzazione e la gestione dei collocamenti di titoli.

Tavola 2. Analisi del finanziamento esterno delle imprese (miliardi di lire)

	Consistenze a fine		Flussi				
	1985	1986	1982	1983	1984	1985	1986
Debiti a breve termine ¹	200.123	214.793	12.966	18.974	28.523	27.642	22.844
di cui: Ics	14.889	19.365	1.668	308	2.873	2.114	5.924
Debiti a m/l termine ²	147.494	159.774	11.801	9.931	8.855	13.874	14.395
di cui:							
aziende di credito	19.527	21.161	240	1.710	1.606	2.271	1.633
Ics ³	78.860	82.050	8.746	6.904	7.413	6.970	7.695
estero	45.358	43.385	3.074	755	-839	2.308	1.954
Obbligazioni	24.888	30.140	4.589	2.392	1.906	1.687	5.395
Azioni	520.269	796.469	2.038	2.967	4.948	4.310	10.606
Fondi di dotazione ⁴	44.475	46.017	7.384	9.431	6.548	5.132	1.704
Altre partecipazioni	10.936	12.031	899	765	1.046	1.639	1.487
Altre passività finanziarie ⁵	24.983	28.565	-2.460	-70	-449	-131	-4
Totale ⁶	973.168	1.287.789	37.216	44.390	51.377	54.153	56.428

¹ I flussi includono dal 1985 i finanziamenti concessi da un gruppo di società di factoring.

² I flussi includono dal 1985 i finanziamenti concessi da un gruppo di società di leasing.

³ I flussi includono sofferenze e consolidamenti.

⁴ Al netto dei consolidamenti di debiti verso le aziende di credito delle imprese a partecipazione statale.

⁵ Includono le accettazioni acquistate da investitori non bancari, i titoli atipici, gli impieghi bancari utilizzati per finanziare il deposito sui pagamenti all'estero e, per i dati di consistenza, le sofferenze delle istituzioni creditizie.

⁶ Escludono i fondi di quiescenza.

Fonte: Banca d'Italia, *Relazione 1986*, Roma 1987, tavola D 37 (p. 292).

Pur tenendo presente queste osservazioni, non si può negare nella fase attuale un progressivo ridimensionamento del ruolo del sistema creditizio nei circuiti finanziari, quantomeno sotto il profilo della qualità degli interventi: la *Relazione annuale* della Banca d'Italia rileva, del resto, questa tendenza anche in termini quantitativi, indicando che la quota di banche e istituti di credito speciale sul credito intermediato ha raggiunto nel 1986 il valore minimo (60%).

Tale osservazione, tuttavia, non è sufficiente a qualificare i mutamenti di ordine strutturale che nell'ultimo biennio sembrano interessare i mercati del credito. In effetti, è plausibile ritenere che lo sviluppo della funzione finanziaria presso le maggiori imprese influenzi non tanto le dimensioni della domanda di credito, quanto i suoi contenuti o, in altri termini, le modalità di utilizzo e, in certa misura, la destinazione dei fondi. L'elemento di novità nel rapporto con la grande impresa non va individuato, quindi, in un ricorso quantitativamente minore al sistema creditizio, ma riguarda la natura delle operazioni concluse, in larga misura finanziaria o di tipo spe-

culativo, favorite congiunturalmente da un eccesso di offerta che introduce elementi di aleatorietà in ordine alla stabilità e alla redditività della relazione.

Questa circostanza, indubbiamente sintomatica di una accresciuta capacità negoziale dei prenditori, può avere riflessi non transitori tanto sulle singole situazioni aziendali degli intermediari, quanto sulle condizioni della concorrenza nei mercati creditizi. Da un lato, la volontà di preservare comunque il rapporto con i maggiori prenditori tende a elevare il livello della concorrenza nel segmento, essenzialmente attraverso lo strumento del tasso e favorisce una sovrapposizione tra banche e istituti di credito speciale nel comparto a breve termine, sottolineando le tendenze alla despecializzazione in atto all'interno del sistema creditizio.

Dall'altro, la necessità di stabilizzare i tassi di sviluppo del portafoglio prestiti e di salvaguardare le condizioni di redditività della gestione denaro spinge soprattutto il sistema bancario verso le fasce minori di clientela, e determina una ricomposizione dei portafogli verso gli affidamenti di minore importo.

Tavola 3. Aziende di credito: prestiti in essere per settori di destinazione. Consistenza di fine anno in miliardi di lire (1984-1986)

	1984	1985	1986	Variazione % 1985/86
A. Amministrazione pubblica	12.984	9.071	8.315	-8,3
B. Famiglie e istituzioni senza finalità di lucro	6.377	8.424	1.141	32,5
C. Imprese	181.701	209.323	228.803	9,8
di cui:				
finanziarie e assicurative	8.204	14.002	18.307	30,7
non finanziarie	173.497	195.321	210.496	7,8
di cui:				
pubbliche	23.402	23.718	23.092	-2,6
principali private	26.365	25.148	49.963	98,7
rimanenti	131.934	160.457	155.748	-2,9
D. Totale clientela ordinaria residente (A + B + C)	201.062	226.818	248.259	9,4
E. Imprese/totale (C:D)	90,37	92,29	92,16	

Fonte: Banca d'Italia, Appendice alla *Relazione 1986*, tavola D 12, pp. 162-163.

Tavola 4. Istituti di credito speciale: prestiti in essere per settori di destinazione. Consistenze di fine anno in miliardi di lire (1984-1986)

	1984	1985	1986	Variazione % 1985/86
A. Amministrazione pubblica	20.004	22.447	22.753	1,4
B. Famiglie e istituzioni senza finalità di lucro	1.705	2.277	2.943	29,2
C. Imprese	92.023	100.667	114.944	14,2
di cui:				
finanziarie e assicurative	3.597	5.080	8.000	57,5
non finanziarie	88.426	95.587	106.944	11,9
di cui:				
pubbliche	23.260	24.123	26.966	11,8
principali private	16.088	16.476	30.838	87,2
rimanenti	52.675	60.068	57.140	-4,9
D. Totale clientela ordinaria residente (A + B + C)	133.732	125.391	140.640	12,2
E. Imprese/totale (C:D)	80,91	80,28	81,7	

Fonte: Banca d'Italia, Appendice alla *Relazione 1986*, tavola D 12, pp. 162-163.

Le tavole 3 e 4 forniscono alcune indicazioni in ordine all'attività di prestito delle aziende di credito e degli istituti di credito speciale ed evidenziano taluni degli aspetti appena ricordati.

Per quanto riguarda il sistema bancario, assieme alla marcata diminuzione degli impieghi indirizzati alla pubblica amministrazione (-8,3%), addebitabili all'avvio delle nuove procedure di accentramento dei fondi presso le tesorerie provinciali, spicca-

no i rilevanti tassi di crescita del credito affluito alle imprese finanziarie, che ricomprendono società operanti in gruppi industriali con compiti di coordinamento della gestione finanziaria. La crescita è anche riflesso del processo di razionalizzazione e di centralizzazione nella gestione dei flussi finanziari esterni cui si è fatto cenno a proposito dei maggiori prenditori (cfr. tavola 3).

Sotto il profilo della dimensione dei beneficiari, appare eclatante (nell'ordine del 100%) lo sviluppo dei prestiti a favore delle principali imprese private.

Il valore sintetizza i caratteri dell'evoluzione recente del rapporto tra banche e grandi imprese: la crescita è stata agevolata da una politica dell'offerta da parte del sistema bancario particolarmente aggressiva, fondata sulla definizione di tassi attivi inferiori al *prime rate*, e spesso agli stessi tassi di mercato monetario, e sull'ampliamento del numero e delle dimensioni delle linee di credito, segnalato dalla strutturale diminuzione dei valori medi del rapporto utilizzato-accordato.

Le condizioni di costo e il ricorso a forme tecniche flessibili hanno favorito una maggiore variabilità degli utilizzi, che ha comportato talvolta difficoltà per gli equilibri di tesoreria e per le condizioni di redditività del sistema, sostenendo congiunturalmente un'espansione degli impieghi di molto superiore agli obiettivi fissati dalle autorità monetarie.

Anche l'evoluzione degli impieghi per forme tecniche (cfr. tavola 5) rispecchia le modificazioni delle preferenze dei prenditori ed è indicativa delle condizioni concorrenziali in cui le aziende di credito hanno operato negli ultimi mesi. La scelta delle forme tecniche tende a privilegiare modalità di utilizzo del credito più flessibili e aderenti alla maggiore variabilità dei fabbisogni: prevale quindi, soprattutto nell'ultimo biennio, il ricorso alla struttura tecnica del conto corrente, che le stesse aziende di credito hanno favorito in modo generalizzato per obiettivi legati alla difesa e all'espansione delle quote di mercato. La tendenza configura in qualche misura una sorta di specializzazione nelle forme tecniche di utilizzo del credito in relazione alle dimensioni dei prenditori.

Rilevante appare, per contro, il ridimensionamento delle operazioni di portafoglio, di norma più frequenti nel caso di affidamenti di minori dimensioni, il cui andamento risente probabilmente della concorrenza esercitata dalle società di *factoring* nei segmenti di clientela medio bassi.

Considerazioni non dissimili possono trarsi dall'osservazione dei dati sull'attività di prestito degli istituti di credito speciale (cfr. tavola 4): la crescita degli impieghi sull'interno (+ 12%) è stata sostenuta, nel corso del 1986, dal ciclo degli investimenti e dai provvedimenti di contingentamento del credito bancario, e ha subito una

decelerazione (intorno al 10%) solo nella prima parte del 1987.

L'ampliamento della quota di impieghi a breve termine e lo sviluppo dei prestiti a favore di imprese finanziarie indica tuttavia che anche la domanda di credito affluisce al settore, e soprattutto ai maggiori istituti mobiliari, presenta una rilevante componente di natura finanziaria.

Secondo il punto di vista della Banca d'Italia, il fenomeno favorisce una crescente differenziazione tra i comportamenti dei maggiori istituti che, operando negli stessi segmenti in concorrenza con il sistema bancario, sono sollecitati a una parziale despecializzazione dell'attività di prestito, ed i minori istituti, più inseriti nei mercati locali e tradizionalmente indirizzati a soddisfare la domanda di credito per investimenti della piccola e media impresa.

L'incertezza legata al rapporto con la grande impresa sembra essere il tratto saliente della recente congiuntura dei mercati creditizi: l'accresciuta capacità negoziale dei maggiori imprenditori introduce difficoltà addizionali per il sistema, che riguardano congiuntamente l'irregolarità dei profili di crescita dei portafogli prestiti, il mantenimento di adeguati livelli di redditività del rapporto, il controllo degli equilibri finanziari della gestione.

Al fine di ovviare a tali difficoltà, il sistema bancario e, in parte, il settore del credito speciale, hanno ricercato una diversificazione del portafoglio prestiti, indirizzandosi più decisamente verso i segmenti della piccola e media impresa e verso il settore del credito al consumo.

In tal senso sono eloquenti i tassi di crescita che hanno caratterizzato, nel 1986, i prestiti indirizzati alle famiglie e alle istituzioni senza finalità di lucro (cfr. tavole 3 e 4).

La tendenza evidenziata, se può avvantaggiare gli intermediari sotto il profilo della stabilità e della redditività del rapporto, ha implicazioni significative tanto al livello aziendale, quanto dal punto di vista delle condizioni del mercato.

Da un lato, infatti, il processo di ricomposizione dei portafogli incide sulla qualità dell'attivo, per effetto della maggiore rischiosità degli affidamenti di minori dimensioni, e sul livello dei costi operativi, in conseguenza del maggior frazionamento delle posizioni. D'altro canto, una tale politica ha effetto sull'evoluzione delle quote di mercato e sulla concorrenza, dal momento che comporta il tentativo delle maggiori aziende di cre-

Tavola 5. Composizione per forma tecnica dei prestiti delle aziende di credito.
Dati di fine anno in miliardi di lire (1983-1986)

	1983	%	1984	%	1985	%	1986	%
A. A breve termine	146.994	82,4	178.829	83,0	203.840	83,5	220.745	83,0
di cui: portafoglio effetti	15.323	8,6	15.296	7,1	15.441	6,3	14.569	5,5
conti correnti	95.829	53,7	117.029	54,3	141.288	57,9	150.539	56,6
B. A medio e lungo termine	31.408	17,6	36.716	17,0	40.332	16,5	45.291	17,0
C. In lire	156.828	87,9	185.014	85,8	220.000	90,1	238.585	89,7
B. In valuta	21.574	12,1	30.531	14,2	24.172	9,9	27.451	10,3
E. Totale crediti per cassa	178.402	100,0	215.545	100,0	244.172	100,0	266.036	100,0
F. Crediti di firma	51.854		58.313		63.711		64.230	
G. F:E (%)	29,07		27,05		26,09		24,14	
H. Crediti in sofferenza ¹	11.566		14.569		17.731		20.963	
I. H:E (%)	6,48		6,76		7,29		7,87	

¹ Compresi gli effetti di proprietà insoluti e al protesto.

Fonte: Banca d'Italia, Appendice alla *Relazione 1986*, tavola D8, pp. 152-153 e tavola D11, pp. 160-161.

dito di erodere posizioni di mercato tradizionalmente appannaggio degli operatori minori del sistema. In particolare, il deterioramento della qualità degli attivi appare il punto nevralgico di questa scelta strategica. Il ritmo di crescita delle sofferenze è stato sostenuto negli ultimi anni: alla fine del 1986 il rapporto tra sofferenze e impieghi per il complesso del sistema creditizio aveva raggiunto l'8,5% (cfr. tavola 6).

La distribuzione geografica e per dimensione delle posizioni in sofferenza, inoltre, riflette la struttura dualistica che, come ricordato, sembra contrassegnare il settore imprese sotto il profilo finanziario: il rapporto tra sofferenze e impieghi, elevato per gli affidamenti di minore importo e per quelli relativi alle famiglie e alle istituzioni senza finalità di lucro, tende a ridimensionarsi sensibilmente per le posizioni superiori al miliardo e soprattutto per quelle riguardanti imprese finanziarie.

Il tentativo di sviluppare il rapporto con la piccola e media impresa rischia quindi di ripercuotersi in via mediata sulla redditività e sulle condizioni di operatività degli intermediari; queste ultime maggiormente condizionate rispetto al passato dalla dinamica dei flussi di reddito e dai livelli di capitalizzazione, per effetto della nuova normativa prudenziale basata sui rapporti di bilancio varata nel dicembre del 1986.

4. Dalla breve descrizione dell'evoluzione congiunturale degli ultimi mesi emerge la sensazione che il comportamento dei prenditori, ma soprattutto i contenuti della domanda di finanziamenti che si indirizza al sistema creditizio, possano sollecitare modificazioni non transitorie nelle strategie e nell'operatività degli intermediari. È stato già sottolineato come il processo di riqualificazione della domanda introduca elementi di concorrenza più marcati tra banche e istituti speciali, e tra questi e gli intermediari non bancari; e come, nell'immediato, soprattutto l'evolversi del rapporto con i grandi prenditori imponga una ridefinizione della composizione dei portafogli per classi di importo e forme tecniche e renda più instabile la distribuzione delle quote di mercato all'interno del sistema bancario. La risposta degli intermediari a un'evoluzione che prefigura prospettive di sviluppo più incerte per il mercato del credito deve necessariamente tener conto della sempre più marcata divaricazione delle esigenze finanziarie delle imprese in relazione alla loro dimensione.

Di fronte a una domanda più qualificata di servizi finanziari da parte della grande impresa, le aziende di credito saranno probabilmente sollecitate a rivedere qualità e composizione della propria offerta, al fine di seguire le esigenze delle controparti, anche quando esse siano rivolte al

Tavola 6. Distribuzione degli impieghi e dei crediti in sofferenza di aziende di credito ed istituti di credito speciale¹

Settori di attività economica	Nord-centro		Sud-Isole		Totale nazionale	
	quote su impieghi totali	sofferenze (impieghi)	quote su impieghi totali	sofferenze (impieghi)	quote su impieghi totali	sofferenze (impieghi)
Imprese finanziarie	8,5	1,4	2,3	2,1	7,6	1,4
Imprese non finanziarie	87,5	7,8	89,3	12,6	87,8	8,5
Rami con fidi di importo medio: meno di 500 milioni	40,0	9,9	64,1	13,4	43,4	10,6
500 milioni - 1 miliardo	34,1	7,1	21,2	11,2	32,3	7,5
oltre 1 miliardo	13,4	3,2	4,0	8,0	12,1	3,4
Famiglie e istituzioni senza finalità di lucro	4,0	18,3	8,4	27,4	4,6	20,6
Totale	100,0	7,7	100,0	13,6	100,0	8,5

¹ Situazione a dicembre 1986.Fonte: Banca d'Italia, *Relazione 1986*, tavola D8, p. 225.

di fuori del sistema. In parte, ciò è quanto già avviene con l'organizzazione di consorzi di collocamento e garanzia, nei quali quasi sempre sono i maggiori istituti ad assumere il ruolo di capofila.

Nelle ultime «Considerazioni finali», il governatore ha individuato una soluzione efficiente per fronteggiare questa evoluzione nella creazione, da parte delle principali banche, di strutture di gruppo polifunzionali, con intermediari di varia natura e strettamente specializzati al loro interno, in grado di fornire un'ampia e completa gamma di prodotti e servizi finanziari. È questa una strada che difficilmente potrà essere seguita dalle istituzioni minori: per queste ultime rimane valida l'alternativa di promuovere strutture consortili, e in alcuni casi di arrivare a operazioni di fusione.

Seguendo queste ipotesi, può riproporsi anche all'interno del sistema bancario una qualche forma di dualismo che delinei una figura di banca regionale (o periferica) accanto alle grandi banche operanti su scala nazionale e internazionale. Nondimeno (ed è questo un aspetto cruciale per le aziende di credito minori) anche nei confronti della piccola e media impresa viene affermandosi la necessità di ridefinire le linee dei rapporti finanziari, favorendo una più continua attività di orientamento all'utilizzo del credito bancario,

e eventualmente a fonti di finanziamento alternative, e promuovendo criteri di maggiore trasparenza nel *pricing* delle operazioni che contribuiscano effettivamente a consolidare la relazione di clientela, secondo un'impostazione logica non dissimile da quella che caratterizza il rapporto di *Hausbank* (letteralmente «banca di famiglia») nell'esperienza del sistema tedesco.

Elemento centrale nello sviluppo del rapporto con le imprese minori dovrà comunque rimanere il processo di selezione degli affidamenti, dal momento che l'evoluzione istituzionale del sistema finanziario e gli stessi orientamenti della vigilanza non sembrano lasciare significativi margini a un ulteriore deterioramento della qualità degli attivi.

Processi di ristrutturazione di una certa portata sembrano del resto prevedibili anche nel settore del credito speciale: se è plausibile interpretare in tal senso il punto di vista dell'istituto di emissione, esposto nell'audizione del governatore presso la commissione finanze e tesoro della Camera nel novembre 1986, sembra opportuna una riorganizzazione del settore, anche attraverso una riduzione del numero di operatori e una razionalizzazione delle sezioni speciali, che consenta agli istituti di fronteggiare la diversa qualità della domanda e le pressioni di intermediari concorrenti senza disperdere le competenze proprie della loro tradizionale specializzazione funzionale.

5. Le modalità di sviluppo che caratterizzano in quest'ultima fase i mercati finanziari pongono anche all'autorità problematiche nuove, tanto sotto il profilo del controllo monetario, quanto dal punto di vista dell'attività di vigilanza. I processi di innovazione finanziaria, la maggiore autonomia manifestata da talune componenti del settore imprese, l'ampliarsi delle fonti di finanziamento esterne rendono più incerta l'evoluzione degli aggregati e meno efficace la trasmissione degli impulsi all'economia reale attraverso il controllo del credito e della moneta.

Anche l'assetto dell'attività di vigilanza è interessato dai fenomeni ricordati: da un lato, emerge la necessità di un più organico intervento di supervisione su ampi settori dell'intermediazione non bancaria, quantomeno a fini informativi; dall'altro, le prospettive di sviluppo dei mercati, legate all'affermarsi di nuove figure di intermediari e ai processi di integrazione comunitaria, impongono revisioni normative che conferiscano al sistema bancario flessibilità operativa e capacità concorrenziali sia nei confronti delle imprese, sia verso nuovi potenziali concorrenti, salvaguardando contestualmente gli obiettivi di stabilità e di autonomia su cui è stata fino ad oggi imperniata la vigilanza prudenziale.

Le autorità, pur ribadendo in più occasioni la validità delle linee guida della legislazione del 1936 (specializzazione temporale e funzionale del credito, e controllo del rischio nel rapporto banca-impresa) hanno mostrato grande attenzione, nell'ultimo anno, alle modificazioni strutturali in atto.

L'intervento normativo, realizzato attraverso revisioni di natura amministrativa della legislazione, ha mostrato di voler assecondare la necessità delle aziende di credito di fronteggiare in modo più organico la domanda di servizi finanziari e di intermediazione.

Significative prospettive sono state dischiuse, sotto il profilo dell'operatività, nel febbraio del 1987 e nel maggio dello stesso anno, rispettivamente con il completamento della normativa sull'attività di *merchant banking* e con le nuove disposizioni in ordine all'esercizio del credito a medio termine delle banche.

La disciplina sul *merchant banking* ha contribuito a precisare i confini del settore di attività e, assieme alla revisione della normativa sulle partecipazioni, consente oggi alle aziende di credito l'intervento nel capitale di rischio delle imprese

attraverso la compartecipazione a intermediari specializzati.

Le nuove norme sull'attività di credito oltre il breve termine, pur restringendo in termini quantitativi le possibilità di intervento del sistema bancario nel segmento, ne hanno ampliato le possibilità operative, consentendo, tra l'altro, la raccolta di fondi con scadenza superiore ai 18 mesi. Anche riguardo al rapporto banca-impresa le autorità hanno introdotto innovazioni sostanziali, volte essenzialmente a garantire il principio dell'autonomia dei singoli intermediari rispetto alle vicende gestionali degli affidati e a rendere più efficace il criterio del frazionamento del rischio. In particolare, sono state apportate modifiche alla disciplina del limite di fido accordato a un singolo nominativo, al fine di rilevare le posizioni di soggetti collegati alla banca tramite strutture di gruppo e di limitarne in tal modo l'esposizione.

Innovazioni suscettibili di ripercuotersi sulla struttura del sistema bancario e sull'offerta di credito possono infine individuarsi nella nuova disciplina prudenziale basata sul calcolo di *ratios* di bilancio, resa operativa nel corso del 1987: le autorità hanno inteso anche in questo modo incidere sui margini di operatività del sistema bancario, ponendo limiti prudenziali di tipo oggettivo e universale allo sviluppo dell'attività delle aziende di credito attraverso il rispetto di predefiniti valori minimi dei livelli di capitalizzazione: la nuova normativa lega infatti la crescita degli aggregati di bilancio e le scelte di composizione dell'attivo alla dotazione di patrimonio, con l'obiettivo di agevolare l'autonoma formulazione delle politiche aziendali delle banche in una prospettiva di salvaguardia della stabilità dell'intero sistema.

Arturo Patarnello

Bibliografia

Banca D'Italia, *Relazione annuale per il 1986*, Roma, 30 maggio 1987.

Banca D'Italia, «Bollettino Economico», n. 8, febbraio 1987.

Cer/Irs, *Un'industria in Europa*, Secondo rapporto sull'industria e la politica industriale italiana, a cura del Centro Europa Ricerche (Cer) e dell'Istituto per la Ricerca sociale (Irs), Il Mulino, Bologna 1987.

F. Cesarini, *L'innovazione finanziaria nel settore creditizio*, in AA.VV., *Innovazione finanziaria, banche locali e imprese minori*, Atti del Convegno di Assisi, 10-11 ottobre 1986, Università degli Studi di Perugia, Facoltà di Economia e Commercio, Perugia 1987.

«Osservatorio Monetario» n. 1/1987, Associazione per lo sviluppo degli studi di banca e borsa e della Facoltà di Economia e Commercio dell'Università cattolica del S. Cuore.

O. Salamone, S. Molinari, P.D. Gallo, *Tendenze di medio periodo nei mercati del credito*, quaderno n. 80 dell'Associazione per lo sviluppo degli studi di banca e borsa e della Facoltà di Economia e Commercio dell'Università cattolica del S. Cuore.

Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nell'industria

1. Premessa
2. L'accordo dell'8 maggio 1986
3. I rinnovi dei contratti nazionali di categoria
4. La contrattazione aziendale
5. La trattativa Alfa Lancia

1. Per tutto il 1986 e per la prima metà del 1987 gli industriali italiani hanno sempre perseguito un obiettivo preciso: far crescere il loro grado di competitività nei confronti della concorrenza internazionale; e a questa esigenza hanno uniformato con costanza la loro politica di relazioni industriali. Nel gennaio del 1986 la situazione economica, in realtà, consentiva di sperare in una crescita reale della produzione e le prospettive di sviluppo erano tutte molto confortanti. Gli effetti della diminuzione del costo del petrolio e del valore del dollaro facilitavano infatti analisi congiunturali e prospettiche in tono ottimistico. Ma gli industriali hanno sempre evitato di cadere in tali troppo facili ottimismo, mostrando invece circospezione e preoccupazione. Ciò perché sapevano che la battaglia, al contrario, si sarebbe fatta più difficile sui mercati internazionali per due motivi: perché il costo del petrolio, presto o tardi, sarebbe tornato a valori più elevati, una volta eliminati i motivi politici e contingenti che avevano causato la caduta troppo repentina del valore dei prodotti petroliferi; e perché lo scombussolamento dei valori di cambio delle principali divise avrebbe comportato uno spostamento coatto delle principali correnti di traffico e, con tutta probabilità, anche una loro generale caduta di tono. Di qui, dunque, l'attenzione portata dagli imprenditori alle relazioni industriali per far sì che non solo il costo del lavoro non salisse pericolosamente, compromettendo una situazione che poteva divenire presto

molto pesante, ma al contrario si verificasse un alleggerimento generale dei costi.

Nasce così la ricerca di un accordo con i sindacati, capace di condurre a una «pace sociale» o a qualcosa che gli si avvicinasse abbastanza; ricerca proseguita per tutto l'inverno del 1986, fino all'intesa interconfederale, raggiunta nei primi giorni di maggio a suggellare una ripresa di contatti molto importante dopo la rottura delle trattative sulla struttura della nuova scala mobile avvenuta nel dicembre del 1985. E sempre in questo quadro si colloca la lunga stagione dei rinnovi contrattuali, che i singoli settori produttivi hanno svolto con molta attenzione alle esigenze dei sindacati e all'acquisizione del loro consenso, ma senza perdere di vista la realtà economica e le risorse effettivamente a disposizione del sistema della produzione.

Lo stesso vale anche per le (poche) posizioni politiche espresse dagli industriali in questi diciotto mesi. L'unica costante è stata infatti, per le organizzazioni sindacali imprenditoriali, sia private che pubbliche, quella di chiedere una politica economica capace di approfittare del particolare momento congiunturale, in cui dollaro e petrolio consentivano di aggredire i problemi strutturali della nostra economia. Gli industriali hanno anche insistito perché fossero comunque le strutture produttive a godere i benefici della migliore congiuntura, e soprattutto della diminuzione del costo dell'energia.

Quando poi, nella primavera del 1987, la situazione politica interna si è fatta via via più incerta e l'unione interna alla maggioranza pentapartita è andata visibilmente sfaldandosi, la richiesta degli industriali è stata soprattutto per la massima chiarezza. Luigi Lucchini, presidente della Confindustria, ma anche altri importanti esponenti dell'industria italiana, hanno infatti sostenuto l'esigenza che, in assenza di un accordo chiaro tra le forze della maggioranza, si andasse velocemente a una consultazione elettorale anticipata, per evitare i tempi morti che sarebbero venuti da un governo troppo debole, minato dalle divisioni interne ed esposto alle pressioni delle elezioni imminenti. Una posizione che è stata molto criticata dal sindacato come da alcune forze politiche, ma che si inseriva perfettamente nella logica del realismo, mai abbandonata dalle forze imprenditoriali, per avere sempre la massima attenzione ai fatti economici e non vedere distratto il governo del paese dal peso delle clien-

tele che si sarebbero invece scatenate in periodo preelettorale, per quanto lungo questo fosse.

2. La volontà di riprendere il dialogo tra le parti sociali, dopo la rottura delle trattative per la nuova scala mobile, emerge con molta evidenza già nei primi giorni del 1986. È evidente per tutti, infatti, il rammarico della rottura del negoziato consumata nella notte del 17 dicembre precedente e il timore di non riuscire a reinstaurare normali relazioni industriali nei mesi successivi. Lucchini esprime la volontà di riannodare i fili della trattativa già quando, a metà gennaio, riunisce la Giunta della Confindustria. Un miglioramento delle relazioni industriali, afferma in quell'occasione il presidente degli industriali privati, rappresenta un passaggio necessario e forse ineludibile per cogliere le possibilità di sviluppo offerte dalla congiuntura economica. Di qui la richiesta, nemmeno troppo velata, perché sia il governo a cercare di eliminare le difficoltà che condussero alla rottura del negoziato, per verificare quanta strada si può ancora percorrere assieme alle confederazioni sindacali e verso quali obiettivi.

«Certo, sostiene Lucchini, il confronto diretto tra le parti sociali è sempre meglio; ma se non è possibile realizzare questo obiettivo e l'intervento del governo può riannodare il filo del dialogo, ben venga». Importante, sottolinea il presidente della Confindustria, è che non parta un negoziato quale che sia, ma una trattativa impegnata nei contenuti, tesa a mantenere il costo del lavoro entro i tassi di crescita del costo della vita: altrimenti è inutile che si pensi a nuovi dialoghi, che non potrebbero che abortire una volta che si giungesse a discutere dei contenuti concreti dell'accordo da sottoscrivere.

Cose non dissimili, d'altronde, affermano i leader sindacali in quegli stessi giorni. Essi si rivolgono direttamente al ministro del Lavoro Gianni De Michelis, chiedendogli di ricostruire un clima favorevole al dialogo. Ma, avvertono, con la Confindustria sarà difficile riprendere a dialogare. Molto meglio ripartire con i contratti, che devono essere rinnovati in fretta, essendo scaduti quasi tutti con la fine del 1985. La decisione presa dalle confederazioni, in vista della prossima stagione contrattuale, è di fissare al livello confederale le linee di massima strategiche, lungo le quali poi le federazioni di categoria abbia-

no la possibilità di scegliere le rivendicazioni più importanti da portare avanti. Massima libertà, in vista di risultati di un certo tenore.

La difficoltà della ripresa del dialogo emerge quando De Michelis, ai primi di febbraio, convoca da un lato la Confindustria, l'Intersind e l'Asap, dall'altro le confederazioni sindacali, formalmente per illustrare la politica del lavoro che il governo intende svolgere nei mesi futuri, in realtà per cercare di avviare questa sua mediazione che gli viene chiesta da più parti. Gli imprenditori affermano senza incertezze che il sindacato, se vuole l'accordo, deve cambiare abitudini. «Siamo sempre stati favorevoli alla politica dei redditi e non ci tireremo certo indietro adesso», afferma Carlo Patrucco; ma si deve partire dalla necessità di mantenere il costo del lavoro al di sotto dell'inflazione, altrimenti è inutile spendere troppe energie». I sindacati, invece, chiedono al ministro di farsi mediatore per ottenere il reinserimento nella busta paga dei due punti di scala mobile che la Confindustria non pagò mai, perché maturati per il cumulo delle frazioni. Una necessità, sostengono i sindacalisti, perché altrimenti sarebbero in funzione contemporaneamente due scale mobili diverse fra loro. In effetti, la differenza sarebbe molto limitata, perché anche la Confindustria, in dicembre, aveva accettato di prendere come base per il computo degli aumenti della contingenza un salario fittizio in cui erano stati immessi i due punti mai pagati. Ma le confederazioni intendono cancellare anche quella differenza. De Michelis, però, preferisce non avventurarsi su un terreno molto difficile e dichiara la sua incompetenza su questa materia che, sostiene, deve rimanere materia di contrattazione diretta tra le parti sociali.

Il dialogo, tuttavia, stenta ugualmente a partire; al punto che i sindacati pensano concretamente all'ipotesi di non dare proprio inizio a una nuova grande trattativa interconfederale, limitandosi a cercare l'accordo su un protocollo di intenti abbastanza modesto, che contenga alcuni principi generici e lasci invece il problema vero dello scambio alle singole categorie; le quali potranno risolverlo al momento dei rinnovi contrattuali. Gli industriali, anche in questa occasione, mostrano però il loro scetticismo, osservando che quello che continua a mancare è un'effettiva volontà del sindacato di rispettare un'effettiva politica dei redditi. Già nel corso della trattativa di dicembre, osservano, non si giunse all'accor-

do perché mancava una vera disponibilità a impegnarsi per non far lievitare oltre misura la dinamica salariale: adesso sembra non essersi verificato quel cambiamento in grado di modificare i termini della situazione.

Un'occasione per verificare le posizioni esatte degli industriali privati è la riunione della Giunta della Confindustria, che designa a larghissima maggioranza Lucchini a presiedere la confederazione per un secondo biennio. In questa occasione Lucchini, da un lato, conferma la sua disponibilità a una trattativa vera con il sindacato; dall'altro, esorta il governo a seguire una politica economica in linea con le esigenze reali del mondo produttivo. È vero, afferma il presidente della Confindustria, che il calo delle quotazioni del dollaro e il prezzo del greggio aprono delle disponibilità concrete, mettendo a disposizione delle risorse reali; ma bisogna stare attenti, perché stanno prendendo piede negli ambienti politici strane sensazioni. Si tende infatti, sempre più, a credere che i nodi dell'economia italiana siano ormai sciolti e che lo stato delle imprese industriali sia ottimo. Il che non è vero. Dollaro e petrolio in deprezzamento offrono delle possibilità, osserva Lucchini; ma ciò avviene anche negli altri sistemi economici nostri concorrenti, gli stessi che possono contare su un'inflazione ormai a tasso zero. Si tratta allora di utilizzare al meglio quelle risorse, per abbassare i costi di produzione e per rafforzare le ragioni di scambio delle nostre aziende. Di qui l'esigenza di una politica economica che tenga conto della necessità di migliorare continuamente la competitività, sapendo che i problemi delle imprese sono ancora molto gravi. È peraltro proprio verso la fine di marzo che un accordo sembra profilarsi tra Confindustria e sindacati. Nel dialogo, che intanto è ripartito in forme strettamente riservate, tanto che i giornali stentano a seguirne le evoluzioni, è infatti entrato il problema della normativa relativa ai contratti di formazione e lavoro, che interessano molto agli imprenditori, perché possono consentire numerosi vantaggi, dalla chiamata nominativa alla temporaneità del rapporto e alla riduzione del salario, ma non dispiacciono nemmeno ai sindacalisti, perché, anche se a costo di un abbassamento del livello delle garanzie, consentono di far ripartire la domanda di lavoro: fenomeno sempre più indispensabile in questo momento, in cui la curva della disoccupazione tende a impennarsi.

Il punto di contrasto sembra essere centrato sulla titolarità del rilascio del nulla osta ai programmi formativi messi a punto dalle aziende. Secondo i sindacati sono infatti le commissioni regionali dell'impiego che dovrebbero concedere tali nulla osta e rendere validi e operanti i programmi delle imprese. La Confindustria non è d'accordo. Gli industriali temono che, per questa strada, i sindacati possano bloccare tutti i piani aziendali che non gradiscono, non bocciandoli, ma semplicemente non approvandoli. Di qui la richiesta avanzata da parte imprenditoriale perché le commissioni regionali si limitino a dare un giudizio di congruità e perché sia prevista la regola del silenzio-assenso, per la quale se il nulla osta non viene rilasciato entro un termine prefissato, abbastanza stretto, esso si debba intendere comunque concesso a tutti gli effetti. Una regola che consentirebbe di effettuare tutti i controlli e di sollevare tutte le eccezioni che si possano credere opportuni, senza però concedere alcun potere di veto.

Non è una proposta facile da accettare per i sindacati e il dialogo appena avviato stenta a prendere il volo. Sono gli stessi sindacati, ai primi di aprile, a rendersi conto della precarietà del negoziato e a insistere perché esso trovi una rapida conclusione. Anzi viene deciso, in una riunione congiunta delle tre confederazioni, che sarà possibile attendere gli industriali solo fino al 20 di aprile, dopo di che il problema dei decimali (l'altro oggetto del negoziato) entrerà nella competenza dei singoli consigli di fabbrica, dai quali potrebbe partire una raffica di richieste salariali tese a compensare la mancanza dei due punti di scala mobile nelle buste paga.

Ma gli industriali non cedono, perché puntano a un accordo generale che serva anche nella prossima stagione dei rinnovi contrattuali e perché la situazione economica non consente distrazioni. È lo stesso Lucchini ad affermarlo, il 9 aprile, quando si incontra con il presidente del Consiglio, Bettino Craxi, per consegnargli un documento sulla situazione economica. Le aziende, si legge in questo documento, hanno già portato avanti i loro processi di ristrutturazione e sono pronte a cogliere gli stimoli interni ed esterni diretti ad allargare la base produttiva. Occorre però che il governo metta in essere una politica che da un lato elimini i vincoli allo sviluppo, e dall'altro accresca la competitività delle imprese. Questo secondo obiettivo è possibile a due

condizioni: la prima è che i prezzi non crescano troppo, come invece sta accadendo, dal momento che, avverte Lucchini, i prezzi al consumo crescono del 7%, laddove quelli dei prodotti industriali procedono al ritmo del 5%; la seconda è che continuino a ritmi elevati i processi di investimento delle imprese. Il problema è come cogliere questo obiettivo. Secondo gli industriali occorrerebbe:

- a. che le risorse provenienti dal calo del prezzo del petrolio e dalla mutata parità del dollaro si traducano in una riduzione dei costi energetici delle imprese;
- b. che siano introdotte norme per rendere più flessibile il mercato del lavoro;
- c. che si faccia la massima attenzione alla dinamica del costo del lavoro;
- d. che siano agevolate le forme di autofinanziamento.

All'accordo industriali e sindacati giungono alla fine di aprile. Ancora qualche giorno per limare le intese, e soprattutto raccordarle con la politica economica del governo; e l'8 maggio si giunge alla firma del protocollo. I commenti dei protagonisti di quella giornata sono tutti positivi. Si parla di atto di saggezza, di pace, di ragionevolezza, si guarda al futuro delle relazioni industriali in toni ottimistici. In realtà, nemmeno in quel giorno c'è perfetta identità di interpretazione sui contenuti di questo accordo, sui quali imprenditori e sindacati discuteranno e litigheranno a lungo nei mesi futuri. Fatto è che con questo atto certamente viene chiusa la partita dei decimali, che avevano avvelenato i rapporti tra le parti sociali dal giorno successivo la firma dell'accordo del 22 gennaio 1983: i due punti contestati rientrano in busta paga, il primo a maggio e il secondo a novembre; e il passato viene chiuso con la concessione di una *una tantum* di 100 mila lire, divisa in due tranches, da pagare la prima a settembre, la seconda a dicembre, sempre del 1986. Importante anche l'accordo per i contratti di formazione e lavoro, che partono con la clausola del silenzio-assenso per quanto si riferisce al diritto delle Commissioni regionali dell'impiego. Possono essere assunti giovani con chiamata nominativa, per un periodo di tempo non superiore a due anni e con un trattamento economico pari a quello previsto dai contratti per una categoria inferiore di due scatti a quella effettivamente ricoperta dal lavoratore. Si spera che questi giovani vengano poi assunti in via definitiva e viene decisa anche una penale (minore per le piccole

aziende) in caso di chiusura del rapporto di lavoro. Ma la parte più importante, quella relativa alla prossima stagione contrattuale, contenuta nella premessa politica, resta molto nel vago, al punto che diventa poi oggetto di successive recriminazioni. Secondo gli imprenditori, il riferimento alla politica dei redditi e l'impegno a non portare la dinamica salariale al di sopra dell'inflazione è evidente e a questa regola debbono attenersi i prossimi contratti nazionali. Secondo i sindacati, in quell'intesa c'è solo un assenso molto generico a principi di politica economica altrettanto generici; condivisibili, naturalmente, ma non tali da impegnare l'azione dei sindacati.

3. Con l'accordo dell'8 maggio si chiude una lunga fase di relazioni industriali, tutte centrate sui problemi attinenti alla scala mobile. A torto o a ragione, è dall'aprile del 1981 che le confederazioni imprenditoriali e sindacali si fronteggiano su questo tema. All'attivo due grandi accordi, quello del gennaio del 1983 e quello, monco dell'assenso della Cgil, del febbraio del 1984. In più, la revisione portata al meccanismo nel dicembre del 1985 e infine questo accordo del maggio, che chiude la partita al livello interconfederale. Antonio Pizzinato, nel descrivere la conclusione del negoziato al direttivo della Cgil promette: «Fino al 1990 non sentirete più parlare di scala mobile». E così è in effetti, perché la parola contingenza esce di scena. Restano, ovviamente, i problemi della compatibilità della dinamica salariale con il progredire del costo della vita, per far sì che la curva dell'inflazione non subisca impennate per un dilatarsi eccessivo delle retribuzioni. Una partita che si gioca nei mesi successivi all'intesa esclusivamente ai tavoli in cui si negoziano i rinnovi contrattuali.

Lucchini mette subito avanti le mani, sostenendo la necessità di rispettare le compatibilità macroeconomiche. Il presidente della Confindustria sostiene che è questo il vero senso dell'intesa appena raggiunta con il sindacato, non certo l'accordo per i due punti in discussione di scala mobile. I sindacati non negano per ora che si sia parlato anche di contratti e di politica sindacale generale, ma non si sbracciano nemmeno a sostenere la loro libertà di manovra. Rinunciano momentaneamente a sostenere fino in fondo la loro tesi, affinché i rapporti bilaterali possano partire liberamente ai tavoli negoziali, salvo poi tor-

nare a sostenere la loro versione dei fatti al momento più opportuno. Si avviano così per tutte le categorie le trattative contrattuali. Decisivo, per un avvio morbido di questi confronti, è sicuramente il buon risultato che i sindacati dei metalmeccanici ottengono nel referendum che svolgono sui contenuti della piattaforma rivendicata contrattuale che presentano alla loro controparte: la gran parte dei lavoratori approva le richieste messe assieme dal sindacato, che ne riceve così l'investitura ufficiale a trattare, nella certezza di rappresentare effettivamente la categoria, senza dover ricorrere a pesanti scioperi per dimostrare la propria forza.

Uno degli scogli di queste trattative si rivela essere il rinvio che i sindacati vorrebbero fare verso i contratti di azienda. Invece di avanzare precise richieste sui punti che vogliono fare oggetto del negoziato, e ottenere così risultati certi, i sindacati, specialmente laddove mostrano una certa debolezza nei rapporti relativi, preferiscono avviare la discussione al momento della trattativa per i rinnovi contrattuali, rinviando però il momento del confronto vero e proprio, e quindi della conclusione, alla contrattazione di azienda. Decisamente contrari a questa pratica sono però gli imprenditori, che, oltre a insistere perché il costo del lavoro resti al di sotto del tasso inflattivo, insistono per ottenere certezze: non possono quindi accettare il principio di un rinvio della trattativa. Il loro obiettivo, lo ripete il consigliere delegato della Federmeccanica Felice Mortillaro in autunno, è infatti quello della certezza dei costi; ed è evidente che non è possibile quindi rimandare ad un momento successivo tutto ciò che si riferisce alla gestione del rapporto di lavoro, all'inquadramento unico, all'organizzazione dell'orario di lavoro, alla formazione e così via, lasciando tra l'altro questa delicata operazione all'alea dei rapporti di forza esistenti in azienda. Il che non significa che, a loro avviso, non debba esserci una trattativa al livello di impresa: questa deve però servire, sempre nella loro impostazione, unicamente a valutare la remunerazione del rendimento individuale. «Non si tratta, afferma Mortillaro, di tornare al cottimo di una volta, ma di rimettere in piedi un sistema che consenta di far corrispondere a un maggiore impegno del lavoratore un riconoscimento dell'azienda, sufficiente a spingere questo stesso lavoratore a dare il massimo del suo apporto».

Il problema vero, del resto, è che non c'è

per eccessive rivendicazioni. Nei tre anni di applicazione del nuovo contratto, spiega il rappresentante degli industriali meccanici, l'inflazione dovrebbe salire del 13%, ma la scala mobile e gli altri automatismi farebbero crescere il salario già del 10%, mentre le rivendicazioni presentate dai sindacati apporterebbero un ulteriore 21%, del tutto inaccettabile; tanto più che dovrebbero poi esservi sommati gli incrementi di costo relativi alla riduzione dell'orario di lavoro e alla contrattazione integrativa aziendale. Di qui il compromesso, avanzato dalla Federmeccanica, di aumentare il salario diretto pagato in busta paga al lavoratore, ma attingendo al trattamento di fine lavoro, rivedendo il sistema degli scatti di anzianità o anche la durata del contratto stesso.

È di quel periodo (autunno '86) un nuovo documento strategico della Federmeccanica, il secondo dopo quello fatto uscire dalla federazione degli industriali meccanici nel 1984. Vi si riafferma la teoria secondo la quale il contratto collettivo ha ragion d'essere solo in quanto non si è ancora completato il processo di revisione dell'organizzazione del lavoro che porterà dentro la fabbrica lavoratori sempre più professionalizzati. Questi ultimi, sostengono gli esperti della Federmeccanica, non hanno bisogno del contratto collettivo, perché la loro posizione sul mercato del lavoro è sufficientemente forte da consentire una trattativa diretta con le aziende. Sono invece i lavoratori non professionalizzati (gli stessi che per anni hanno costituito il nerbo della forza delle confederazioni sindacali) che hanno bisogno di una protezione collettiva. Gli industriali meccanici distinguono poi, all'interno delle stesse aziende, tra quelle che sono esposte alla concorrenza internazionale e quelle che ne sono invece al riparo. Queste seconde possono anche sopportare il peso della contrattazione collettiva, perché possono sempre scaricare sui prezzi i loro costi crescenti. Diverso il caso delle aziende che si confrontano con la concorrenza internazionale, perché per loro è giocoforza una valutazione diretta delle singole professionalità al di là degli steccati del collettivo per ottenere il massimo apporto personale.

In quei giorni, si è ormai alla metà di ottobre, viene dalla Federtessile, una proposta singolare. Giancarlo Lombardi, presidente dell'associazione degli industriali tessili, aprendo il negoziato per il rinnovo del contratto della sua categoria, sfida i suoi interlocutori sindacali a una trattativa veloce quanto anomala. Il contratto, afferma, potreb-

be essere rinnovato nel giro di pochi giorni accettando qualche innovazione. Il problema che noi industriali abbiamo, afferma Lombardi, è infatti quello dei costi, perché non possiamo farli crescere troppo. Ma come impegnarci fin d'ora per un periodo per il quale non si hanno certezze economiche, se non quelle date dalle previsioni, spesso illusorie? Come regolare il salario a una grandezza, l'inflazione, che non si conosce? Si tratta di fare una scommessa pericolosa, che potrebbe causare perdite pesanti per le aziende o per i lavoratori, a seconda di come evolva la congiuntura. Meglio allora fissare l'aumento salariale solo per il primo anno, il 1987, per il quale si sa bene come andrà a finire, e lasciare la crescita del salario negli altri anni indistinta, sapendo solo che aumenterà parallelamente all'inflazione. Questo sia per il 1988 che per il 1989. Lombardi condiscende questa sua proposta con alcune aperture: l'aumento salariale del 1987, afferma, potrebbe essere anche più generoso dell'inflazione, e non è da escludere una contrattazione articolata nel cui ambito procedere a una distribuzione degli incrementi di produttività maturati, naturalmente pro quota. Ma nemmeno queste aperture servono a far accettare dalla controparte la sua proposta che, dopo un primo momento di incertezza, viene respinta dal sindacato, che non vuole cadere in un nuovo automatismo salariale.

L'attenzione degli industriali viene però catturata, più che da quanto accade ai tavoli di negoziato ai quali partecipano direttamente, dalle vicende relative alle trattative per i contratti del pubblico impiego, dove sembra che si svolga una politica un po' troppo allegra. Il pericolo, denuncia in dicembre Lucchini alla Giunta della Confindustria, è che per questa strada salga, in maniera eccessiva e deleteria per i conti nazionali, la spesa pubblica, foriera di nuova inflazione. Del resto, sottolinea il presidente degli industriali, il pentapartito è allo sfascio, i segni di debolezza dell'economia si moltiplicano e non si capisce perché solo le aziende industriali debbano reggere il peso della congiuntura.

È in questa occasione che dal Centro studi della Confindustria viene una proposta atta ad aggredire il problema della disoccupazione. La congiuntura, osserva l'analisi industriale, è buona, ma non tanto da consentire di aggredire i problemi strutturali dell'economia. Di qui la necessità di un atto improvviso che rimescoli le carte. Per esempio, si potrebbe diminuire di cinque punti l'aliquota de-

gli oneri sociali e far crescere parallelamente quella dell'Iva. Accadrebbe così che le imprese verrebbero sgravate di un costo rilevante, mentre il fisco potrebbe mantenere le sue entrate spostandole verso i consumi. I calcoli del Centro studi affermano che, in caso di redditi indicizzati (se cioè i salari sono influenzati dalla variazione delle aliquote dell'Iva), i prezzi crescerebbero dello 0,1%, mentre i prezzi all'esportazione (senza l'Iva) diminuirebbero mediamente dell'1,3%, quelli dei prodotti manifatturieri anche di più, circa dell'1,5%. Ancora più rilevanti i risultati nel caso in cui, per un accordo interconfederale, il meccanismo di scala mobile non reagisca agli aumenti dei prezzi dovuti al variare delle aliquote Iva (come del resto era stato previsto fin dall'accordo interconfederale del 22 gennaio del 1983): i prezzi al consumo scenderebbero infatti dell'1,7%, e quelli all'esportazione del 3%, mentre i salari diminuirebbero solo dell'1,3%. Ma soprattutto, nel giro di due soli anni, l'occupazione crescerebbe di ben 90 mila nuovi posti.

Sulla stessa linea della Confindustria si collocano anche le altre organizzazioni imprenditoriali, sia l'Intersind e l'Asap che la Confapi. L'esigenza di mantenere il passo con la concorrenza è infatti identica per tutte le aziende industriali e non sono possibili scivolamenti di alcun tipo. Se queste ultime organizzazioni restano estranee alla trattativa svolta nella prima parte del 1986, ciò avviene solo perché già avevano raggiunto un soddisfacente accordo per i contratti di formazione e lavoro, come nel caso della Confapi; o perché, questa volta tutte e tre, erano estranee al problema dei decimali, che avevano pagato al momento del loro maturare. Quando però si comincia a trattare per i rinnovi contrattuali, l'azione sindacale appare identica, sia che le trattative vengano portate avanti congiuntamente, sia in maniera separata. Anzi in questa stagione contrattuale si nota una certa tendenza a procedere assieme, in un clima di aperta collaborazione, almeno tra le federazioni aderenti alla Confindustria, l'Intersind e l'Asap. Del resto l'attenzione perché non cada il livello di competitività a causa di aumenti sconsiderati del costo del lavoro è comune a tutte le organizzazioni imprenditoriali. Guido Fantoni, il presidente dell'Asap, in dicembre, dopo aver firmato il primo contratto della stagione, quello dei chimici pubblici, solleva il problema della contrattazione aziendale, sostenendo che è questo livello negoziale che per il futu-

ro dovrebbe essere preferito dall'industria: solo in quella sede è infatti possibile valutare effettivamente la portata della prestazione del singolo lavoratore. Allo stesso modo l'Asap, a differenza dell'Intersind, sembra poco interessata ai protocolli per nuove relazioni industriali da realizzare al livello di gruppo industriale, mentre l'Iri proprio in questo periodo conferma e migliora quello già firmato un anno prima.

Fantoni esprime la sua preferenza per protocolli di settore, che abbiano quindi la capacità di andare al di là dell'orizzonte certamente limitato della singola azienda, ma allo stesso tempo abbiano presenti le necessità e le esigenze di un intero comparto economico.

La stagione contrattuale si svolge quindi in modo abbastanza uniforme, con costi leggermente superiori al trend previsto dell'inflazione e comportano quindi una scommessa sulla capacità delle imprese di comprimere i costi generali. Importante è che vengono fuori, da questa stagione contrattuale, alcuni elementi di cogestione, appena abbozzati ma distinti, al punto da essere riconosciuti. Sul fronte della prima parte dei contratti, per esempio, i diritti di informazione: vengono istituiti degli osservatori a gestione mista che dovrebbero essere il momento di comune visione sull'evolversi della congiuntura del settore, e quindi la futura base di trattative svolte su basi del tutto differenti rispetto al passato. Lo stesso vale per l'inquadramento unico: i sindacati cercavano una modifica abbastanza radicale, gli imprenditori ritenevano che il modello in vigore potesse invece ancora essere applicato, perché tuttora valido. Il punto di compromesso viene trovato con l'istituzione di una commissione che studi il problema nel periodo di vigenza del contratto e, se del caso, avanzi delle modifiche da applicare anche prima delle successive trattative nazionali.

4. Quello che invece fa sballare del tutto la stagione contrattuale è l'insieme dei risultati dei contratti del pubblico impiego, molto più elevati per quanto si riferisce al salario. Sulla scia della sanità, a sua volta trascinata dai medici, tutto il comparto pubblico concede aumenti retributivi molto elevati, che fanno saltare tutti i preventivi di spesa e spingono in alto gli oneri a carico dello Stato. Ma soprattutto spaventa la reazione dei lavoratori dell'industria, che avevano accettato positivamente i risultati contrattuali in tutti i refe-

rendum svolti dopo la conclusione delle trattative, e che cominciano ora a sentirsi sacrificati. Al punto che cresce tra le loro file la volontà di rifarsi al momento della contrattazione articolata, che si carica così inevitabilmente di una attesa salarialista. Una prospettiva che spaventa gli industriali privati, che protestano immediatamente: perché, sostengono, gli aumenti del costo del lavoro già sono stati molto elevati e non è possibile sopportare altri oneri. Lo affermano gli industriali privati; lo dicono anche i rappresentanti dell'Intersind e dell'Asap. Parlando a Vienna, in occasione dell'annuale congresso (maggio '87) della Ceep, la Confederazione europea delle aziende pubbliche, Giuseppe Capo, direttore generale dell'Intersind, e Guido Fantoni, presidente dell'Asap, sostengono la necessità di bloccare ogni tipo di richiesta che salti la moratoria sancita dall'accordo del maggio dell'anno precedente e che rischi di trascinare i costi del lavoro oltre il tasso dell'inflazione. Il problema resta comunque aperto. I sindacati, riprendendo così la loro interpretazione dei fatti in un primo momento accantonata, sostengono infatti che con l'accordo interconfederale del maggio 1986 non è stata accettata alcuna moratoria, tant'è vero che proprio su questo punto le trattative si erano già rotte con gli industriali nel dicembre precedente l'intesa. Questa, secondo il sindacato, resta solo un ripiego rispetto a un possibile accordo più vasto, poi completato da un cappello di nessuna concreta portata reale, al punto che il sindacato non può non ritenersi libero di cercare in azienda ogni compensazione a una stagione contrattuale contrassegnata da aumenti salariali molto modesti. Si avvia così un braccio di ferro destinato a svolgersi poi materialmente nel vivo delle singole unità aziendali.

5. Singolare di questo periodo è la trattativa che si svolge per un certo numero di mesi tra la Fiat e il sindacato dei metalmeccanici. Il gruppo torinese, nei primi giorni del novembre 1986, si agiudica, dopo una serie di difficili traversie, l'Alfa Romeo, che l'Iri voleva in un primo momento vendere alla Ford. Immediatamente dopo, già nel dicembre, si avviano delle trattative molto complicate per adattare ai lavoratori Alfa, ai quali precedentemente era applicato il contratto delle aziende pubbliche, la disciplina, nazionale e di gruppo, prevista per le aziende private. A impensierire è soprattutto la necessità di un incremento notevole della competitività, dal momento che l'azienda

milanese è decisamente fuori mercato e i suoi indici di produttività dovrebbero compiere un salto del 40% per allinearsi a quello delle altre aziende Fiat. Fin dall'inizio emerge quindi la difficoltà di questa anomala trattativa, in cui i lavoratori sono tenuti comunque a rimettere loro privilegi acquisiti col tempo. Si confronta una «voglia di padrone», come afferma uno striscione anonimo apparso fin dalle prime battute del negoziato nello stabilimento di Arese, e l'irriducibilità di alcune formazioni sindacali minori, come la Fim Cisl di Milano e la Fiom Cgil di Pomigliano, che si battono contro l'accordo con tutte le loro forze, anche dopo che un'intesa è stata trovata, pur sapendo che si tratta di una battaglia chiaramente di retroguardia.

L'accordo viene raggiunto nei primi giorni di maggio, dopo una serie di rotture, e investe tutto l'arco dei problemi sollevati. Il sindacato ottiene la salvaguardia dei livelli di occupazione e un piano di investimenti e di rilancio che coinvolge tutta l'azienda, fusa alla Lancia, che si situa sulla stessa fetta di mercato. L'azienda realizza il taglio di quei privilegi che portavano a vere strozzature del processo lavorativo e che si traducevano in un aggravio inutile dei costi generali. La Fiat si impegna a investire 5 mila miliardi di lire fino al 1990: obiettivo la produzione per il gruppo Alfa Lancia di 620 mila vetture l'anno, con una diminuzione dell'occupazione negli stabilimenti ex Alfa dagli attuali 33 mila a 28 mila unità; il tutto però senza ricorrere a licenziamenti. Anzi, la Fiat si impegna a far rientrare in azienda tutti i 5.400 cassaintegrati ancora a zero ore. Anche salarialmente i lavoratori ci guadagnano, perché, dalla comparazione delle tabelle retributive, emerge un aumento oscillante tra un minimo di 183 mila e un massimo di 1 milione e 100 mila lire l'anno. La modifica più evidente riguarda la trasformazione del «terzo elemento» Alfa nel premio di produzione che viene concesso ai dipendenti Lancia. Un accordo significativo, perché la Fiat riesce a impegnare tutto il personale dell'Alfa Romeo su obiettivi di produttività molto elevati; e questo appare, ancora una volta, come il tratto caratteristico delle relazioni industriali alla cui costruzione sono stati costantemente impegnate le organizzazioni sindacali degli industriali durante questi mesi.

Massimo Mascini

Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori in agricoltura

1. Problemi dell'agricoltura a livello mondiale e orientamenti del mondo imprenditoriale 2. Problemi della politica agricola comune (Pac) 3. Interventi dello Stato e azione degli imprenditori 4. Problemi dell'ambiente e del territorio 5. Industria alimentare e organizzazione economica degli imprenditori agricoli 6. Strategie sindacali

1. Nel periodo in esame il panorama economico mondiale è stato caratterizzato da alcuni importanti avvenimenti che hanno avuto una notevole influenza sullo sviluppo del settore agricolo. Si è conclusa la fase dell'energia a caro prezzo e sono stati conseguiti importanti risultati sul fronte della lotta all'inflazione; la domanda mondiale di prodotti agricolo-alimentari ha presentato interessanti segni di espansione.

A questi aspetti positivi si sono però affiancati elementi negativi: il tasso di disoccupazione si è mantenuto stabile e su livelli elevati anche in diverse aree sviluppate; gli squilibri finanziari tra i diversi paesi non sono migliorati e, semmai, sono peggiorati; la modesta espansione del commercio internazionale e la flessione dei prezzi dei prodotti di base hanno depresso le prospettive di crescita dei paesi in via di sviluppo, aumentando il grado di conflittualità fra le diverse aree. Le organizzazioni degli imprenditori agricoli hanno prestato una crescente attenzione ai mutamenti in atto sulla scena mondiale, nella consapevolezza che i problemi di fondo del settore primario stanno acquistando una dimensione che non è più soltanto nazionale o comunitaria, ma ha una valenza molto più ampia.

Nei prossimi anni le scelte e gli orientamenti del mondo imprenditoriale agricolo dipenderanno in misura sempre maggiore dagli indirizzi della po-

litica agricola nei paesi industrializzati. In questi paesi l'espansione della produzione agricola dovrebbe, infatti, subire un sensibile rallentamento o addirittura una contrazione, dal momento che i governi ben difficilmente potranno mantenere agli attuali livelli le costose politiche di sostegno a favore del settore agricolo.

Proprio per la politica comunitaria il 1986 è stato un anno di difficile transizione, di fronte all'aggravarsi delle condizioni dei mercati e del disavanzo del bilancio comune. Gli orientamenti per la riforma della Politica agricola comune (Pac), contenuti nel *Libro verde* hanno stentato a farsi strada (cfr. *Le relazioni sindacali in Italia, Rapporto Cesos 1985-86*, p. 263). Con l'adesione della Spagna e del Portogallo, il 1° gennaio 1986, sono aumentate all'interno della CEE le differenze tra i partner, relativamente ai divari dei redditi e delle strutture. Per le organizzazioni professionali questi problemi andrebbero affrontati con più incisive politiche di integrazione e convergenza delle economie, per evitare un aggravarsi degli attuali squilibri nelle zone più depresse e insieme salvaguardare quelle aree che hanno già raggiunto un soddisfacente livello di sviluppo.

L'attenzione ai problemi agricoli non ha riguardato soltanto gli aspetti comunitari, ma ha investito anche i rapporti con i paesi esterni.

Si rileva, in particolare, che la capacità di competere con le crescenti produzioni di diversi paesi in via di sviluppo si è indebolita; questi ultimi sono sempre più orientati non solo ad esportare materie prime agricole, ma anche ad esportare materie prime agricole, ma anche prodotti semilavorati o finiti. Molti fra i paesi in via di sviluppo hanno un basso grado di solvibilità e, pertanto, non possono acquistare sui mercati mondiali i prodotti in quantità tale da soddisfare i propri bisogni interni. Ciò rende più e di difficile soluzione il problema delle eccedenze, che ha assunto un carattere strutturale e rappresenta attualmente il più importante nodo dell'agricoltura mondiale.

In questo contesto la posizione del nostro paese appare alquanto delicata. L'economia agricola risente infatti di condizionamenti interni piuttosto pesanti: lo squilibrio fra il Nord e il Sud è crescente; la struttura delle aziende agricole è più debole che in altri paesi; il disavanzo commerciale dei prodotti agricolo-alimentari è ampio; i settori a valle della produzione agricola, per

la trasformazione e commercializzazione dei prodotti, l'apparato burocratico-amministrativo è meno efficiente che in altri paesi industrializzati; la situazione politica interna è alquanto instabile. Di fronte a questi problemi le organizzazioni professionali del settore si propongono di perseguire due obiettivi fondamentali: da un lato, si impegnano con la difesa dei redditi e per assicurare adeguate risorse finanziarie alle imprese agricole; dall'altra, cercano nuovi spazi e nuove strade per dare al settore prospettive e orientamenti adeguati e compatibili con i cambiamenti in atto.

Queste strategie vengono perseguite a tutti i livelli: dai rapporti con la Cee alla politica interna ed alla programmazione per il settore agricolo; dalle relazioni con le altre componenti del sistema agricolo-alimentare, in particolare l'industria, alle politiche per l'ambiente; dai problemi del lavoro alle iniziative riguardanti l'introduzione di nuove tecnologie, lo sviluppo di nuove colture, il miglioramento della qualità dei prodotti, ecc. Vi sono pertanto nel mondo imprenditoriale agricolo interessanti fermenti che vanno esprimendosi per trovare una risposta alle esigenze di rinnovamento che si fanno sempre più pressanti.

2. Nel 1986 il regresso della spinta inflattiva nei paesi europei ha avuto ripercussioni positive sull'agricoltura. Si è registrata, infatti, una sensibile contrazione dei prezzi di acquisto di diversi importanti mezzi di produzione, in conseguenza del deprezzamento del dollaro e della caduta dei costi dei prodotti petroliferi. Questi elementi hanno apportato una nota positiva in una situazione caratterizzata da difficoltà sui mercati e dal disavanzo del bilancio comune. Le organizzazioni professionali agricole hanno cercato di ottenere adattamenti di alcuni organismi comuni di mercato per compensare gli effetti della politica di ristrutturazione del settore in atto nella Cee (cfr. Cesos op. cit. p. 263).

Per quanto concerne le misure imposte dalla Comunità sulla riduzione della produzione lattiera, si sono ottenuti per il nostro paese più elastici margini di manovra per le imprese agricole, in modo da tener conto della situazione italiana, caratterizzata dal deficit dei prodotti lattiero-caseari. La politica delle strutture ha assunto per le organizzazioni professionali un rinnovato interesse: il dibattito in seno alla Comunità euro-

pea si è concentrato sulle misure necessarie per completare gli strumenti operativi.

Ai provvedimenti adottati nel 1985 per il miglioramento dell'efficienza delle strutture ed i Programmi integrati mediterranei (Pim), si sono aggiunti il regolamento n. 1401/86 per il miglioramento dell'agricoltura nell'Arco alpino e il regolamento n. 1654/86, contenente misure per la ricostituzione degli oliveti danneggiati dal gelo nel 1985.

Le proposte della Commissione per la campagna prezzi 1987-88 si sono mosse nella logica di conseguire un più razionale assetto della Pac attraverso il mantenimento e in taluni casi la riduzione dei prezzi, rispetto alla precedente campagna 1986-87. Per alcuni settori — cereali, ortofrutticoli ecc. — la Commissione ha cercato, inoltre, di introdurre meccanismi notevolmente restrittivi.

Il mondo imprenditoriale agricolo, pur disposto a recepire le istanze di cambiamento della politica agricola comunitaria, ritiene che le diverse decisioni andrebbero inquadrare in una chiara e, nello stesso tempo articolata, politica di lungo periodo, che supporti tutta l'agricoltura comunitaria in questa delicata fase di transizione verso nuovi assetti. Per la Confagricoltura è necessario giungere al varo di una politica sociostrutturale più completa. In questo senso sono interessanti le proposte della Commissione approvate all'inizio del 1987, che prevedono incentivi di carattere sia sociale che strutturale; esse dovrebbero avere però una adeguata disponibilità finanziaria per essere in grado di attutire gli effetti socialmente negativi derivanti dal nuovo corso della Pac. La politica sociostrutturale dovrebbe, in particolare, sostenere quella parte di agricoltura comunitaria chiamata a produrre servizi (tutela ambientale ed idrogeologica) a favore della collettività.

Va sottolineato il fatto che misure di questo tipo avrebbero già dovuto trovare applicazione dalla campagna 1986-87. È inoltre necessaria una nuova azione di tipo strutturale, indirizzata esclusivamente a favore di quelle aziende potenzialmente capaci di raggiungere nel medio periodo dimensioni economiche tali da risultare competitive sul mercato. Tale azione dovrebbe riguardare anche le aziende le cui potenzialità di sviluppo sono condizionate da uno sfavorevole rapporto tra costi e ricavi, a motivo di fattori ambientali. Inoltre la politica strutturale dovrebbe cercare di dare un assetto agli aiuti nazionali al fine di bloc-

care qualsiasi nuovo investimento in settori eccedentari o vicini all'autosufficienza, evitando, nello stesso tempo, forme surrettizie di rinazionalizzazione degli aiuti ai propri produttori.

In parallelo con la politica socio-strutturale è necessario sviluppare una coerente politica dei mercati. A tal fine occorre utilizzare in modo più articolato ed equilibrato gli strumenti a disposizione (prezzi, intervento, corresponsabilità) per evitare effetti distorsivi o indiscriminati sui produttori.

Gli strumenti per limitare la produzione (quote, soglia di garanzia, tassa di corresponsabilità, ecc.) dovrebbero risultare di facile applicazione, essere flessibili nel tempo e tener conto del grado di autosufficienza globale della Cee e dei singoli Stati membri.

Tra le misure volte a razionalizzare la spesa per la gestione dei mercati, la Confagricoltura sottolinea che è necessario attuare una più efficace politica restrittiva all'intervento per i prodotti continentali, quale presupposto della partecipazione a onerosi programmi di destoccaggio. A tale fine i governi degli Stati membri dovrebbero adoperarsi per bloccare le sempre più frequenti operazioni commerciali fraudolente, con le quali vengono nazionalizzati prodotti agricoli di provenienza extra-comunitaria, destinandoli illegalmente all'intervento Cee. Misure specifiche dovrebbero riguardare i prodotti mediterranei, in modo da scoraggiare e colpire l'uso improprio o illecito dell'intervento, attraverso un inasprimento, anche a livello comunitario, dei controlli e una modifica dei regolamenti che responsabilizzi maggiormente le Associazioni dei produttori. Parallelamente occorre, però, migliorare il sistema di garanzia e preferenza comunitaria, anche nei confronti dei paesi extra-Cee che godono di trattamenti preferenziali.

In linea generale, la politica dei prezzi e la revisione delle organizzazioni comuni di mercato dovrebbero operare congiuntamente ed equilibratamente come fattori capaci di incidere concretamente sugli squilibri attuali tra settore e settore e tra le diverse agricolture degli Stati membri per fornire orientamenti circa la scelta di produzioni capaci di trovare sbocchi di mercato.

È necessario, infine, perseguire la revisione dell'attuale sistema agromonetario, per evitare gli attuali effetti distorsivi che scaturiscono dal diverso apprezzamento nel tempo delle monete dei singoli Stati membri.

3. Nel corso del triennio 1984-86 l'intervento dello Stato a favore del settore agricolo ha risentito del passaggio dalla vecchia alla nuova fase della programmazione. Questa situazione ha influito sul flusso dei finanziamenti agricoli che, in termini reali, è risultato stazionario o decrescente e, pertanto, non è riuscito a contrastare adeguatamente la tendenza alla riduzione degli interventi comunitari.

Nel 1986 le vicende del settore primario sono state, inoltre, funestate da diversi avvenimenti calamitosi: lo «scandalo» del vino al metanolo, il disastro di Chernobyl, l'epidemia di afta epizootica, il fenomeno delle acque potabili inquinate dai diserbanti. In questo contesto le organizzazioni degli imprenditori hanno cercato di operare in due principali direzioni: da un lato, si sono impegnate per ottenere il varo di nuove norme e strumenti capaci di dare un contenuto e un orientamento alla programmazione per il settore; dall'altro, hanno promosso provvedimenti di carattere immediato per far fronte alla situazione di emergenza.

Per quanto riguarda il primo aspetto, un importante risultato è stato conseguito con l'approvazione della legge pluriennale di spesa, legge 8 novembre 1986 n. 752, che sostituisce la vecchia legge «Quadrifoglio» del 1977. Queste norme aprono una nuova fase di avvio alla programmazione e forniscono strumenti indispensabili per un rilancio dello sviluppo del settore, in una fase difficile e complessa, caratterizzata in particolare dalla crisi della politica agricola comune e dal processo di integrazione con il settore industriale.

La nuova legge intende conseguire un maggiore coordinamento dell'intervento pubblico, superando la frammentarietà tra le diverse competenze, Cee, Stato, Regioni, che costituisce un serio motivo di ostacolo per un regolare funzionamento del sistema di incentivi alle imprese agricole. Le organizzazioni professionali del mondo agricolo hanno cercato di ottenere attraverso le nuove misure, strumenti più idonei per la programmazione del settore. La logica dei provvedimenti contenuti nella legge 752/86 si muove in questo senso, respingendo un tipo di piano omnicomprensivo a finanziamenti rigidi, che aveva caratterizzato la precedente fase della programmazione. Si prevede, invece, un documento flessibile non predeterminato, ma costituito via via da successive articolazioni operative: un programma

quadro, dei piani specifici di settore, delle direttive di coordinamento.

In questo ambito il sistema di ripartizione e assegnazione dei finanziamenti è stato reso meno rigido, attraverso una suddivisione dei fondi solo per grandi tipologie e lasciando le concrete decisioni di riparto al Cipe, che ha assorbito le competenze del soppresso Cipaa. Gli stanziamenti della legge 752/86 per il settore agricolo ammontano a 16.500 miliardi di lire per il periodo 1986-90: questa cifra soddisfa solo parzialmente le aspettative del mondo agricolo. Essa infatti non inverte la tendenza a una diminuzione dell'incidenza percentuale degli stanziamenti per investimenti nel settore primario sul totale delle spese in conto capitale del bilancio dello Stato. La legge pluriennale di spesa ha introdotto inoltre elementi incentivanti per un ruolo più rappresentativo da parte delle associazioni dei produttori, delle loro unioni e della cooperazione. È questo uno dei settori ove l'azione degli imprenditori è riuscita a ottenere risultati positivi attraverso disposizioni finanziarie a sostegno e sviluppo dell'associazionismo e della cooperazione e disposizioni di carattere tecnico-amministrativo: esenzione per le associazioni dell'autorizzazione governativa per l'acquisto di immobili; attribuzione alla unioni nazionali dei compiti di tutela e rappresentanza delle organizzazioni associate; partecipazione delle unioni alla programmazione e regolamentazione dell'offerta dei prodotti. Per quanto riguarda i provvedimenti di urgenza, le organizzazioni professionali hanno cercato di porre un riparo alle conseguenze negative derivanti al settore agricolo dalle soprarichiamate vicende calamitose.

Per il problema «metanolo» si è ottenuto il ripristino dell'imposizione fiscale per gli alcool metilico, propilico e isopropilico, nonché un inasprimento delle pene per i sofisticatori. Si è anche prevista un'anagrafe di tutti coloro che producono, trasformano e commercializzano prodotti vinosi, nonché un centro di elaborazione dati da raccordare con il catasto viticolo di prossima realizzazione.

Particolarmente incisiva è stata inoltre l'azione delle organizzazioni per quanto riguarda il disastro di Chernobyl. Essa si è rivolta a ottenere misure tempestive per indennizzare le perdite subite dagli agricoltori; garantire il pagamento dei prodotti lattiero-caseari e ortofrutticoli ritirati dalle industrie e dagli organismi associativi; provvede-

re allo smaltimento dei prodotti stessi (cfr. d.l. 2 luglio 1986 n. 318, convertito nella legge 1° agosto 1986 n. 455).

Tra i provvedimenti di carattere generale interessanti il settore agricolo, un importante ruolo hanno svolto le leggi finanziarie per il 1986 e per il 1987 che hanno avuto un carattere aggiuntivo rispetto al Piano agricolo nazionale, anche se si è dovuta rilevare una certa frammentarietà degli interventi rivolti a sanare situazioni di maggiore urgenza.

Sempre al centro dell'attenzione sono stati i problemi relativi al credito agrario (cfr. Cesos, op. cit. p. 265).

L'azione delle organizzazioni è stata diretta al miglioramento del sistema di determinazione dei tassi minimi agevolati da praticare sulle operazioni di credito agrario e al problema del consolidamento delle esposizioni debitorie accumulate dalle aziende agricole in questi ultimi anni. Per quanto riguarda il problema della riforma del credito agrario, il dibattito è proseguito concentrandosi soprattutto sulla proposta della Banca d'Italia.

4. La difesa dell'ambiente sta assumendo un rilievo crescente nelle scelte di politica economica. Il settore agricolo vi è coinvolto in maniera diretta e prioritaria: basti ricordare la funzione che il *Libro verde* della Cee riconosce all'agricoltura per la conservazione e valorizzazione dell'ambiente rurale; l'istituzione nel 1986 del ministero dell'Ambiente; la promozione da parte della Comunità dell'Anno europeo per l'ambiente, per il 1987.

Le organizzazioni dei produttori riconoscono in questi orientamenti un'occasione importante per aprire nuove prospettive al settore primario, per cui si sono fatte portatrici di idee e proposte per favorire il sorgere, accanto a un'agricoltura da reddito specializzata, di un'agricoltura finalizzata alla salvaguardia e valorizzazione dell'ambiente.

Tra gli obiettivi di questa azione un rilievo prioritario ha il miglioramento di quelle aree agricole che la realtà di mercato ha reso o rischia di rendere marginali e il cui abbandono costituisce elemento fondamentale di degrado ambientale. Il ruolo dell'agricoltura, secondo il mondo imprenditoriale, andrebbe ulteriormente sviluppato e supportato da una adeguata normativa, capace

di inserire il settore nel quadro della politica per la programmazione del territorio.

Negli ultimi anni si sono compiuti apprezzabili progressi, soprattutto attraverso l'approvazione della legge 431/85 (legge Galasso) e di altre norme. Esse hanno il merito di aver riaperto il dibattito e l'impegno delle Regioni sullo sviluppo di una più corretta politica di difesa del territorio, non più rivolta esclusivamente ai problemi urbanistici, ma che comprenderebbe, quindi, anche le zone rurali.

Per le organizzazioni dei produttori è necessario, però, armonizzare meglio le misure riguardanti le varie componenti dello sviluppo territoriale. A tal fine occorre considerare le esigenze del settore agricolo in rapporto all'espansione urbanistica e a quella dei grandi insediamenti industriali, evitando o, perlomeno, contenendo la perdita definitiva dei suoli migliori, sia per l'attività agricola che per gli utilizzi ambientali da parte della collettività.

Secondo la Confagricoltura andrebbero modificate le proposte esistenti in materia di valutazione dell'impatto ambientale e dei criteri procedurali per la valutazione dei progetti per i grandi impianti, introducendo riferimenti precisi per la difesa dei suoli agricoli migliori e delle strutture aziendali con migliori prospettive.

Per quanto riguarda i provvedimenti per le aree protette, maggiore spazio dovrebbe essere dato alla valorizzazione in senso ambientale delle attività agro-silvo-pastorali.

Nel 1986 si è aperto un dibattito generale sull'impiego dei presidi sanitari in agricoltura. Il settore primario è stato chiamato in causa direttamente come principale e, alcune volte, come unico responsabile del fenomeno dell'inquinamento delle falde freatiche.

Tale situazione ha messo in crisi gran parte degli agricoltori delle regioni padane, dove il molinate, il bentazone e l'atrazina, fattori tecnici attualmente indispensabili per la coltivazione del riso e del mais, sono stati vietati.

Il problema dell'inquinamento delle acque potabili è scattato automaticamente con l'entrata in vigore, nel maggio 1986, del decreto del presidente del Consiglio dei ministri sulle caratteristiche di qualità delle acque destinate al consumo umano, emanato in recepimento della direttiva comunitaria 778/80. In relazione a questi problemi, la Confagricoltura ha sottolineato che la direttiva 778/80 è stata recepita, oltre che in

Italia, solo in Belgio, Olanda e Grecia, paesi dove la coltivazione del riso e del mais o l'impiego dei diserbanti in questione non è rilevante.

Per la Confagricoltura è necessario varare una normativa nazionale chiara, con valori scientifici certi, che dia garanzie sia sulla difesa della salute umana che sulla prosecuzione dell'attività agricola.

La presenza di diserbanti nelle falde freatiche richiederebbe interventi capaci di coinvolgere più settori: l'Amministrazione pubblica, affinché adotti sistemi più efficienti di gestione e di controllo degli acquedotti; gli organismi preposti al controllo degli scarichi produttivi, affinché siano rispettati i valori indicati dalla legge Merli, per quanto riguarda i presidi sanitari; gli enti che operano trivellazioni nel terreno per la ricerca di petrolio, metano, ecc.; la ricerca scientifica, affinché indirizzi i propri studi verso l'individuazione di tecniche produttive a minor impatto ambientale; l'industria, affinché metta a disposizione prodotti completamente biodegradabili, a bassa persistenza e con effetti non nocivi per la salute umana e per l'ambiente.

Grande importanza viene data all'adozione del registro dei trattamenti nelle aziende agricole, che diverrà obbligatorio dal 1° novembre 1987 e sarà un prezioso strumento di informazione per gli agricoltori e per gli organi preposti ai controlli.

Sulla ottimizzazione e la riduzione dell'impiego dei presidi sanitari si valuta positivamente l'iniziativa assunta dal ministero dell'Agricoltura di varare un piano di lotta integrata su tutto il territorio nazionale.

Il recepimento delle direttive comunitarie sull'etichettatura degli antiparassitari, che modificherà la legislazione nazionale in materia (d.p.r. 1255/65) potrà essere, inoltre, un ulteriore momento qualificante per apportare alcune correzioni all'attuale normativa.

5. I problemi legati ai rapporti fra agricoltura e industria alimentare sono stati seguiti con vivo interesse dal mondo imprenditoriale agricolo.

L'evoluzione dei consumi alimentari ha favorito nuove iniziative delle industrie e ha incentivato tecnologie di lavorazione in grado di soddisfare una domanda sempre più diversificata ed esigente.

Sui mercati mondiali si verificano processi di concentrazione e fusione tra gruppi finanziari, e anche nel nostro paese si assiste a una tendenza al rafforzamento dei gruppi nazionali insieme a una cre-

scente presenza di multinazionali straniere. In questo contesto le relazioni tra agricoltura e industria non hanno però ancora raggiunto un grado di sviluppo soddisfacente. Per la Confagricoltura occorre favorire processi di integrazione fondati su un rapporto tra le parti impostato e gestito con pari dignità imprenditoriale.

Agli imprenditori agricoli si impone, pertanto, una crescita di competitività in un mercato sempre più aperto. Questo obiettivo richiede lo sviluppo di un'organizzazione economica che favorisca la standardizzazione a un buon livello della produzione e la concentrazione dell'offerta per acquisire un'adeguata capacità contrattuale.

Se l'agricoltura riesce a rispondere in maniera efficace alle nuove sfide del mercato, potrà evitare il rischio di colonizzazione da parte dell'industria, dell'alta finanza e della catena di supermercati. In quest'ambito hanno origine diverse iniziative del mondo agricolo; tra le quali il Progetto Aquila, lanciato dalla Coltivatori diretti, ha avuto una più ampia risonanza. Esso dovrebbe rappresentare lo strumento per inserire i produttori agricoli nel sistema agro-alimentare e si fonda su tre principali elementi: una politica di marca omogenea; il controllo e la gestione di un volume di offerta sufficiente a negoziare con le industrie fornitrici e la grande distribuzione organizzata; una struttura di produzione propria ed efficiente.

Lo sviluppo di un sistema di controllo e di gestione della produzione è sempre più necessario per adeguare il settore agricolo ai cambiamenti in atto: in questo senso per le associazioni dei produttori si rilevano interessanti iniziative. Per quelle ortofrutticole è stato avviato il riesame della disciplina che regola il riconoscimento delle associazioni del settore, con il duplice obiettivo di frenare l'eccessiva proliferazione, e di assicurare, nel contempo, un uniforme funzionamento.

In merito la Confagricoltura si è fatta promotrice di una proposta articolata, portata all'attenzione del ministero dell'Agricoltura, che prevede la delimitazione dell'ambito territoriale di operatività delle associazioni; l'elevazione delle dimensioni minime per ottenere il riconoscimento; adeguati controlli e sanzioni progressive per le associazioni inadempienti.

Nel settore olivicolo si è avuto un ulteriore progresso con la realizzazione dello schedario, ai cui lavori sono partecipi le associazioni dei produttori, per definire e registrare la posizione di tutti gli olivicoltori. Nell'ambito delle misure speciali predisposte dal-

la Comunità nel settore olivicolo, si ricorda la costituzione della Agecontrol Spa, l'Agenzia per i controlli e le azioni comunitarie, tesa a garantire l'applicazione corretta e uniforme del regime dell'aiuto alla produzione, essendosi dimostrata la struttura amministrativa nazionale non sufficientemente adeguata per eseguire i controlli previsti dalla regolamentazione comunitaria.

Nel corso dell'anno 1986 è stata costituita l'Unalat, Unione nazionale delle associazioni produttori latte, promossa dalla Confagricoltura, Coltivatori diretti e Confcoltivatori; negli altri settori produttivi si è proceduto al consolidamento della struttura associativa facente capo alle Unioni nazionali di più recente costituzione — l'Unata per il tabacco, l'Unafior per il florovivaismo — sia mediante l'adesione di nuove associazioni che mediante l'ottenimento dei riconoscimenti giuridici.

Il settore della cooperazione ha costituito oggetto di una nuova attenzione e attività delle organizzazioni professionali. Tale azione si è sviluppata, da un lato, intensificando i contratti con le organizzazioni che operano nel mondo cooperativo; dall'altro, finalizzando l'attività organizzativa alla valorizzazione della presenza nel settore.

Le linee ispiratrici dell'azione delle organizzazioni degli imprenditori sono state supportate dall'emanazione della legge pluriennale di spesa (cfr. legge 752/86), che introduce criteri innovativi importanti, quali l'esclusione dei benefici pubblici previsti dalla vigente normativa per quegli enti cooperativi che si approvvigionano in prevalenza dal mercato e la possibilità di capitalizzare le cooperative di rilevanza nazionale.

Queste norme dovrebbero consentire di valorizzare la cooperazione, sostenendone la peculiarità rispetto all'industria privata e qualificandone l'assunzione del rischio d'impresa attraverso il conferimento del prodotto da parte dei soci.

Grande impulso è stato dato dalla Confagricoltura alla predisposizione di un progetto formativo finalizzato alla promozione di una cultura cooperativa che, puntando sulla professionalità e managerialità dei quadri elettivi, possa stimolare tutte quelle condizioni necessarie per fare delle cooperative imprese efficienti per il mercato.

6. In merito ai problemi del lavoro, l'obiettivo principale è stato quello di ottenere una riconsiderazione del problema del costo del lavoro, più ade-

rente alle reali condizioni operative dell'impresa agricola. Per quanto riguarda il nuovo sistema di indicizzazione salariale, la legge 26 febbraio 1986, n. 38 ha concluso l'intensa e lunga trattativa finalizzata alla ricerca di un accordo per la definizione del nuovo meccanismo di scala mobile.

Queste norme hanno recepito l'accordo siglato dal pubblico impiego, estendendolo a tutti i settori produttivi, nonostante il giudizio negativo espresso dalle organizzazioni dei datori di lavoro.

Per la Confagricoltura i termini di questo accordo non sono compatibili con le esigenze del settore agricolo, costretto a misurarsi con i mercati esteri. Al centro dei problemi sindacali del settore è stato il rinnovo dei contratti collettivi per gli impiegati e per gli operai agricoli.

Per gli impiegati agricoli si rileva che il nuovo contratto, firmato il 12 novembre 1986, si rivolge, oltre che alle tradizionali aziende, singole o associate, anche a quelle specializzate, che trovano sempre più ampio spazio operativo nel settore agricolo. Per gli operai agricoli, dopo un confronto piuttosto travagliato tra le organizzazioni datoriali e quelle dei lavoratori, si è giunti a un accordo il 5 marzo 1987. Tra gli elementi di maggior interesse spiccano l'accordo quadro per la disciplina dei contratti di formazione lavoro per l'acquisizione delle qualifiche di operaio specializzato super, specializzato e qualificato, con retribuzione di formazione pari a quella nazionale dell'operaio comune e la riduzione dell'orario di lavoro.

Nel quadro degli obiettivi che le organizzazioni professionali del settore, in primo luogo la Confagricoltura, si prefiggono di raggiungere, assume un rilievo prioritario la riforma del collocamento.

Essa dovrebbe confermare le prerogative e le competenze esclusive dello Stato offrendo, però, la possibilità di impiegare risorse umane con caratteristiche e capacità corrispondenti alle effettive esigenze delle aziende agricole.

Altro problema che rientra nella strategia delle organizzazioni professionali è quello di favorire il ricorso a forme di part-time per la manodopera agricola, rivedendo la normativa in materia (cfr. legge 18 dicembre 1984 n. 863).

Non disgiunti dai problemi occupazionali e del costo del lavoro sono quelli relativi alla politica previdenziale che ha avuto un grande rilievo nel periodo in esame, specie in rapporto a situazioni di onerosità dei contributi verificatesi nel Mezzogiorno.

Per la Confagricoltura aspetti essenziali della stra-

tegia per il settore prevedono la riforma dello Scau, la riforma delle riscossioni dei contributi in agricoltura, una nuova regolamentazione della contribuzione nelle zone montane e svantaggiate, per fissare livelli contributivi differenziati in ragione delle difficoltà produttive che si riscontrano nelle predette zone.

Roberto Giordani

Fonti

Confederazione generale dell'agricoltura italiana, *Rapporto sull'agricoltura italiana*, 1986, ed. Sepe.

Confederazione italiana coltivatori, *Dossier sull'annata agraria 1986*, Roma gennaio 1987.

Confederazione nazionale coltivatori diretti; XXVII Assemblea generale, Roma 19-20-21 marzo 1987, inserti vari, da «Il Coltivatore».

Ministero per il Bilancio e la programmazione economica e ministero per il Tesoro, *Relazione generale sulla situazione economica del paese* (1986), Roma 1987.

«Si parla molto di agroindustria, ma sarà il mercato a decidere», di S. Wallner, presidente della Confagricoltura, Corriere della sera, 6 dicembre 1986.

L'Italia non produce eccedenze, dichiarazioni di G. Avolio, A. Lobianco, S. Wallner, «Avanti», gennaio 1987.

Confederazione nazionale coltivatori diretti, Conferenza nazionale sull'associazionismo agricolo, Roma 1-2 dicembre 1986, inserto n. 11 de «Il Coltivatore».

Nuove strategie dell'associazionismo, «L'informatore agrario», 4 dicembre 1986.

Wallner: risiede nella managerialità il futuro della nostra agricoltura di V. Fedele, «Il Tempo», 27 giugno 1986.

Superare l'emergenza, intervista ad Avolio, presidente Confagricoltura di L. Zaccaria, «Il Mattino», 6 luglio 1986.

Lobianco: risposta politica alla Cee sull'agricoltura, «Il Mattino», 19 luglio 1986.

L'agricoltura non vuole essere colonizzata di L. Valente, «Il Popolo», 30 novembre 1986.

Si ad un moderno sistema agroalimentare, di V. Bianco, «La Voce Repubblicana», 4 dicembre 1986.

Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori nel terziario

1. Premessa 2. Le organizzazioni imprenditoriali del commercio e dei servizi 3. Le organizzazioni imprenditoriali nel settore dei trasporti 4. Le organizzazioni imprenditoriali del credito.

1. La stagione 1986-87 per le organizzazioni imprenditoriali del terziario si caratterizza per la pressoché definitiva affermazione del ruolo non più residuale del settore dei servizi.

La funzionalità dei servizi al modello di sviluppo dell'economia non è più vista come l'aprirsi di opportunità occupazionali in settori protetti dalla concorrenza internazionale, ma sempre più come la nascita e/o la ristrutturazione di imprese la cui efficienza è necessaria allo sviluppo dell'intero sistema economico.

Questa consapevolezza influenza le strategie imprenditoriali sia sul versante generale della politica economica, dove si rivendica l'esigenza di politiche specifiche che tengano conto delle peculiarità delle imprese di servizio, sia sul versante interno delle politiche sindacali dove i temi della ristrutturazione, della produttività, dell'innovazione tecnologica assumono rilievo primario. L'efficienza, l'efficacia, i recuperi di produttività diventano temi centrali per le imprese di servizi pubbliche e private e caratterizzano la stagione dei rinnovi contrattuali del pubblico impiego come dei settori commercio, trasporti e credito di cui si riferisce nella presente rassegna.

2. La Confcommercio, l'organizzazione imprenditoriale più rappresentativa e articolata del terziario con circa 1 milione e 200 mila imprese commerciali, turistiche e di servizi, ribadisce la

sua volontà di assumere un ruolo centrale di rappresentanza e sostegno delle imprese di servizi. La proposta politica sottolinea che i processi evolutivi in atto conducono ad una crescente terziarizzazione della nostra società, e che questa trasformazione impone la necessità di un cambiamento della politica economica che tenga conto del ruolo propulsivo assunto dal terziario di mercato.

Presupposti di questo nuovo approccio programmatico, a parere della Confcommercio, sono una politica fiscale non punitiva per le piccole e medie imprese, una politica del credito innovativa che consenta l'approvvigionamento di risorse finanziarie a condizioni non sperequate, una politica del lavoro volta al sostegno e all'ampliamento della base occupazionale.

Con riguardo più specifico ai settori del commercio e del turismo è inoltre necessario favorire il consolidamento e l'ammodernamento delle strutture esistenti con programmi di assistenza tecnica e formazione professionale.

L'esigenza di adeguare il sistema organizzativo confederale ai mutamenti in atto comporta per la Confederazione l'acquisizione di nuove capacità operative idonee a sostenere e ad anticipare le istanze provenienti dai settori più dinamici del terziario.

L'impegno verso i settori emergenti del terziario, già attuato con diverse iniziative nel corso del precedente anno, trova nel 1986 rinnovato vigore con la costituzione del Comitato servizi, organismo costituito dai rappresentanti delle organizzazioni nazionali dei servizi aderenti alla Confederazione: dall'informatica alle televisioni private, dall'intermediazione finanziaria ai tecnici dell'immagine, dai servizi immobiliari agli agenti d'affari, dai servizi di vigilanza alle case di informazione commerciale, fanno parte del nuovo organismo le più significative strutture organizzative dei servizi emergenti. Compito prioritario del Comitato è quello di predisporre una strategia organizzativa finalizzata a consolidare la posizione leader, assunta dalla Confederazione nel mondo terziario. I lavori del Comitato, svoltisi da marzo a novembre, hanno portato ad un progetto complessivo, articolato in una serie di proposte di azioni specifiche, ritenute prioritarie per il raggiungimento di una più ampia rappresentanza nel settore dei servizi.

È in questa nuova prospettiva che la Confedera-

zione lamenta la insufficiente consapevolezza, a livello politico, del ruolo svolto dal terziario. L'anno si apre, infatti con una serie di decreti legge e provvedimenti che, pur riconoscendo alcune legittime aspettative del comparto, quali la proroga della fiscalizzazione e della legge Marcora, creano non poche difficoltà alle imprese del terziario. Con riguardo alla politica fiscale, al segnale positivo della riforma delle aliquote Irpef, fanno riscontro l'ipotizzata introduzione di una tassa comunale sui servizi nel quadro del più ampio progetto di riforma della finanza locale, e la cosiddetta «tassa sulla salute».

In un clima di acceso dibattito politico e parlamentare sui vari provvedimenti di legge, approvati e/o in itinere, la Giunta e il Consiglio generale della Confcommercio, anche considerando le misure adottate dalle autorità monetarie dirette ad una stretta creditizia, denunciano come le previste normative debbano essere modificate nelle parti che addossano al settore terziario oneri ulteriori, indeboliscono la struttura finanziaria delle imprese, fanno lievitare il costo del lavoro.

In questo contesto la Confcommercio rinnova il proprio impegno nella lotta all'inflazione sottoscrivendo, con il ministro dell'Industria, l'accordo per l'autodisciplina dei prezzi, quale prosecuzione dell'azione che nel 1985 ha consentito di raggiungere positivi risultati. Nel protocollo di intesa, oltre alla riaffermazione di una autodisciplina, basata sul consenso e sulla libera determinazione delle categorie commerciali, sono previsti precisi impegni del governo per riservare adeguate risorse finanziarie per l'ammodernamento e la razionalizzazione del sistema distributivo. L'obiettivo di contenimento viene raggiunto, nella media dell'anno la crescita dei prezzi si attesta intorno al tetto programmato del 6%.

Sul versante del costo del lavoro, in gennaio la Confcommercio aderisce ufficialmente all'accordo intercompartimentale del pubblico impiego, per la parte relativa al nuovo meccanismo di calcolo della scala mobile, ma ribadisce la necessità del rispetto degli impegni assunti dal ministro del Lavoro, volti ad annullare gli effetti negativi, provocati dalla legge Finanziaria sull'andamento del costo del lavoro per il 1986.

Per la Confcommercio la discussione sulla Finanziaria per il 1987 è l'occasione per riproporre l'esigenza di una politica economica più espansiva, in grado di rilanciare la domanda interna. Una

manovra orientata in tal senso dovrebbe articolarsi su due linee fondamentali: da una parte creare le condizioni per un sostegno effettivo alla crescita degli investimenti, pubblici e privati, dall'altra proseguire con decisione la politica di rientro dell'inflazione che mantenga la crescita del costo dei fattori nell'ambito dei tetti programmati, insieme a una manovra tariffaria e fiscale coerente. I flussi di spesa corrente nei comparti improduttivi devono essere ridotti, per indirizzarli verso interventi che favoriscano la redditività e la competitività delle imprese. La fiscalizzazione degli oneri sociali deve assumere carattere strutturale e orientarsi chiaramente ad obiettivi di ampliamento della base occupazionale.

Sul versante sindacale la stagione 1986-87 si caratterizza per i rinnovi dei contratti nazionali di categoria del commercio e del turismo. Nel giugno viene siglata l'ipotesi d'accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti delle imprese del settore turistico, scaduto nel dicembre 1984 e prorogato, fino al dicembre 1985, con un accordo ponte. Nella fase conclusiva della lunga trattativa prevale tra le parti sociali la consapevolezza della necessità, sia di evitare ulteriori turbamenti ad un settore già provato da una serie di avvenimenti negativi, sia di rispettare le esigenze complessive del sistema economico che presenta accenni di ripresa. Il turismo italiano non può permettersi il lusso di una stagione caratterizzata da forti tensioni sociali, e le intese raggiunte, mentre danno una risposta parziale positiva alle attese dei lavoratori, sono anche tali da consentire un buon recupero di produttività e di professionalità alle imprese. L'accordo, infatti, oltre a individuare soluzioni che mantengono il potere di acquisto dei salari, prevede elementi innovativi, soprattutto in materia di utilizzo degli orari e delle nuove forme di contratto per l'accesso al lavoro, che permetteranno alle aziende di essere presenti sul mercato in modo più efficiente. L'obiettivo immediatamente successivo è perfezionare le intese per una reale svolta della politica turistica sulla quale coinvolgere il governo e le forze politiche.

In autunno si avvia il rinnovo del Ccnl dei lavoratori del commercio. La Confcommercio, auspicando che le linee di tendenza del rinnovo contrattuale possano inserirsi in una politica di riconoscimento del ruolo preminente del terziario, ribadisce la propria sensibilità al tema dell'occu-

pazione e pone in risalto come l'incremento dei livelli occupazionali non possa essere disgiunta da un recupero, in termini gestionali, della flessibilità nell'utilizzo della forza lavoro. In questo senso sussiste una sostanziale disponibilità a valutare le tematiche relative ad istituti quali l'apprendistato ed i contratti di formazione e lavoro e, più in generale, a quegli strumenti che consentano di realizzare al meglio l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

Per quanto riguarda gli aspetti economici, gli spazi per la trattativa appaiono estremamente contenuti in quanto le prime valutazioni relative all'andamento tendenziale del costo del lavoro non liberano disponibilità rispetto ai tetti programmati. Elementi di preoccupazione derivano anche dalle richieste di riduzione dell'orario e di modifica dei livelli di contrattazione articolata. Non esistono viceversa pregiudiziali con riguardo alla revisione della struttura della classificazione del personale e alla regolamentazione specifica dei «quadri».

La trattativa attraversa una fase delicata negli incontri in plenaria, dei primi di dicembre, quando la Commissione sindacale della Confcommercio, pur confermando la disponibilità al proseguimento del negoziato espone con chiarezza le posizioni di perplessità registrate al proprio interno, allo scopo di impostare e risolvere con trasparenza i nodi critici delle relazioni sindacali, della contrattazione territoriale, della classificazione, dei costi, della riduzione dell'orario di lavoro. Nei giorni successivi l'esame approfondito, nell'ambito di un'apposita commissione negoziale, dei temi che per il loro carattere innovativo costituiscono parte essenziale dell'impianto contrattuale, consente alle parti di verificare la produttività del confronto e quindi l'esistenza delle condizioni per proporre la prosecuzione del negoziato alle rispettive delegazioni plenarie.

È su queste posizioni che si conclude la prima fase della trattativa, con l'anno 1986. Il clima disteso che precede la pausa natalizia lascia prevedere una rapida conclusione dell'accordo senza azioni di conflittualità. L'accordo viene infatti raggiunto ai primi di aprile con sole 16 ore di sciopero. A giudizio della Confcommercio si tratta di un contratto innovativo che instaura un sistema moderno di relazioni sindacali e tiene conto delle nuove professionalità emergenti nel terziario di mercato. È un contratto che tende a favorire lo sviluppo e la produttività delle aziende

e la qualificazione degli addetti anche mediante il rilancio dell'apprendistato e dei contratti di formazione lavoro. Due sono i principali strumenti del nuovo sistema: l'osservatorio nazionale e la commissione paritetica nazionale. L'osservatorio come strumento per lo studio di iniziative su occupazione, mercato del lavoro e formazione; la commissione vigilerà sul rispetto del nuovo contratto. Altri due temi rilevanti affrontati dalla Confederazione nella stagione 1986-87 sono quello delle locazioni commerciali e quello della riforma della legislazione commerciale. In particolare, sulla prima questione, viene ribadita l'urgenza di colmare il vuoto legislativo venutosi a creare con la pronuncia della Corte Costituzionale, che, dichiarando illegittima la legge 118 del 1985, ha provocato un forte stato di tensione nelle categorie.

Al riguardo la Giunta confederale ritiene necessaria l'emanazione di un provvedimento per la sospensione degli sfratti e per la loro successiva graduazione nel tempo al fine di scongiurare il prodursi di tensioni sui canoni e di favorire accordi per il rinnovo dei contratti ed eventualmente per l'acquisto dell'immobile da parte del conduttore.

Con riguardo al secondo punto l'esigenza di ammodernare le strutture distributive e di adeguare l'offerta alle mutate caratteristiche della domanda, esige un nuovo quadro legislativo che orienti senza eccessivi vincolismi, il processo di innovazione.

In questa ottica l'azione della Confederazione ha portato alla proroga fino al 31 dicembre 1986 delle disposizioni contenute nella cosiddetta «legge Marcora» (legge 887/82) ed alla stesura da parte dell'apposito comitato ristretto del Senato di un testo unificato delle proposte di legge di riordino della legislazione commerciale presentate dal Governo e dai vari partiti nel corso della legislatura.

In ordine ai singoli istituti della riforma, in un documento presentato al Cnel, la Confederazione ha auspicato:

- a. il potenziamento e la diversificazione della politica creditizia;
- b. la costituzione di un'apposito «fondo» per la riqualificazione professionale degli addetti e la prestazione di forme di assistenza tecnica qualificata alle imprese che intendono ammodernarsi;
- c. il potenziamento dell'attività di formazione professionale;

d. la riorganizzazione del quadro programmatico del settore assegnando al Cipe funzioni di indirizzo e di coordinamento; alle Regioni la programmazione delle grandi strutture di vendita e l'individuazione di aree omogenee a programmazione sovracomunale; ai Comuni la programmazione per gli esercizi di vendita fino a 400 mq. In questo contesto dovrebbe essere assicurato un adeguato raccordo tra la programmazione commerciale e quella urbanistica.

3. Confitarma è la Confederazione italiana degli armatori liberi. L'impegno della Confederazione nella stagione 1986-87 si è rivolto in particolare a delineare una politica di rilancio della marina mercantile italiana in una fase di crisi, generalizzata a livello mondiale, e che nel nostro paese presenta tratti di particolare gravità. La meno drastica riduzione della flotta italiana rispetto alle altre flotte europee è infatti essenzialmente connessa al mancato ricorso alle bandiere di convenienza che, negli altri paesi, è stata la maggior causa di riduzione.

In questo contesto Confitarma, ritenendo il ricorso alla bandiera di convenienza una soluzione di ripiego e socialmente poco praticabile, propone le linee strategiche per il rilancio della marina mercantile italiana.

I provvedimenti adottati negli ultimi due anni, (anticipo delle ultime quattro rate del credito navale e contributo di gestione) hanno consentito di frenare la flessione quali-quantitativa dell'armamento italiano. Si tratta ora di passare ad una seconda fase che conduca: nel breve termine, ad un consolidamento delle posizioni attuali (sui 7-8 milioni di tonnellate di naviglio in parte rinnovato); nel medio termine (1992), a circa 10 milioni di tonnellate; e nel lungo termine (verso il 2000), ad una flotta attorno ai 15 milioni di tonnellate lorde in grado cioè di coprire la domanda italiana di trasporto marittimo e quindi di portare in pareggio la bilancia dei noli, il cui deficit si aggira attualmente sui 2.000 miliardi. Per perseguire queste linee il nuovo piano triennale 1987-89 deve realizzare la revisione delle normative legislative ed amministrative che provocano la differenziazione del costo della bandiera italiana rispetto alla concorrenza estera, più agguerrita e protetta, rappresentata oggi dalle bandiere di convenienza (un terzo della flotta mondiale), nonché dalle bandiere dei paesi dell'Est

e in via di sviluppo. A tal fine occorre innanzitutto restituire alle imprese armatoriali le fondamentali libertà operative:

- a. libertà di costruire nei cantieri nazionali od esteri più convenienti;
- b. libertà di acquisto/vendita di navi di seconda mano abolendo le autorizzazioni amministrative vigenti;
- c. libertà di utilizzazione delle entrate valutarie;
- d. equiparazione del costo del marittimo italiano a quello del personale delle bandiere concorrenti;

- e. sviluppo delle riforme dell'organizzazione portuale verso forme di efficienza industriale.

Occorre poi abolire gli altri numerosi vincoli che rendono più gravosi i costi del lavoro, delle assicurazioni, quelli fiscali, portuali, ecc.

Non essendo tuttavia ipotizzabile una immediata e generalizzata riforma delle normative riguardanti le imprese armatoriali, Confitarma propone uno schema di interventi compensativi tendente ad equilibrare i nostri costi con quelli delle altre marine, favorendo nel contempo un ulteriore rinnovo della flotta.

Una seconda serie di interventi deve mirare ad incrementare l'utilizzo della bandiera italiana, sia rimuovendo i divieti e gli ostacoli posti da governi ed aziende straniere all'attività delle aziende armatoriali italiane. A questo fine può essere di grandi utilità la nuova legge di difesa (legge n. 69 del marzo 1987) approvata recentemente dal Parlamento ed anche la regolamentazione comunitaria che entrerà in vigore dal luglio prossimo; sia con una politica di acquisizione di carichi che orienti i caricatori italiani, ed in particolare modo i grandi gruppi facenti capo allo Stato, all'utilizzo della flotta nazionale.

Una terza serie di interventi riguarda l'incentivazione al rinnovo della flotta.

Una quarta è orientata ad alcuni settori armatoriali come il cabotaggio, il traffico di rinfuse secche e liquide, il naviglio minore e il settore offshore, ed è destinata ad incentivarne lo sviluppo ed a favorire il maggior utilizzo della flotta nazionale.

Nel giugno 1986 con la firma del contratto collettivo per il naviglio minore si è conclusa una lunga stagione contrattuale iniziata nella prima metà del 1984. La durata complessiva del negoziato, testimonia le difficoltà strutturali e congiunturali che l'attività armatoriale sta attraversando. L'ottica che ha improntato tutti i rinnovi

è stata quella di scambiare salario contro produttività per incidere sui costi globali degli equipaggi. Nel corso del 1987 avrà inizio una nuova stagione di rinnovi. Per Confitarma i parametri dai quali il dialogo sindacale non può prescindere sono che i costi finanziari e quelli operativi delle navi tendano, attraverso forme e modi di intervento diversi fra Stati, ad uniformarsi, mentre quelli relativi agli equipaggi sono ancora fortemente differenziati. Inoltre, per le navi di più recente costruzione altamente specializzate per tipologia di traffico e con gradi di automazione molto alti, è oggi difficile trovare addetti con le professionalità richieste per cui si rendono necessari interventi in tutto il campo di attività destinato alla formazione degli equipaggi, dalle attività scolastiche a quelle di addestramento e riqualificazione dei marittimi. A questo fine Confitarma si è fortemente impegnata affinché il ministro della Marina mercantile varasse il decreto di attuazione dell'art. 6 della legge Finmare che prevede facilitazioni per l'imbarco degli allievi. Si è infatti convinti che solo con questo mezzo possono essere preparati adeguatamente coloro che dovranno far parte degli stati maggiori di domani indispensabili per l'armamento delle navi. In corso d'anno, nell'assemblea del 22 maggio 1986, al Naviglio minore è stata riconosciuta nell'ambito confederale una posizione più autonoma ed indipendente con la costituzione delle Commissioni Naviglio minore nord e Naviglio minore sud in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 18 dello Statuto. Correlativamente è stato istituito presso la Confitarma un ufficio con l'incarico specifico di trattare i problemi dell'armamento fino a 3.000 tsl. Sul piano sostanziale l'attività della Confitarma a favore del Naviglio minore si è articolata principalmente sui seguenti punti:

- a. la difesa del principio della riserva di cabotaggio nell'ambito della normativa Cee;
- b. l'attivazione di una politica d'incentivazione differenziata;
- c. una politica per favorire la costituzione di consorzi fra armatori minori.

Federtrasporti è la Federazione nazionale trasporti pubblici locali aderente alla Cispel. Il tema politico generale su cui si è incentrato l'impegno della Federazione nel corso del 1986 è stato quello dell'adeguato riconoscimento del ruolo centrale del trasporto pubblico locale. Rilevanza scoperta sempre a posteriori osservando città e paesi bloccati

da scioperi e da congestioni del traffico e mai *ex ante* per definire una politica di più ampio respiro che affronti alle radici i nodi istituzionali, programmatici ed operativi sottesi al funzionamento del settore.

A questo riguardo anche il piano generale dei trasporti è giudicato inadeguato. Se infatti è apprezzabile la proposta di progetti integrati per le aree metropolitane, non sembra adeguata la soluzione che limita tendenzialmente alle aree urbane l'ambito del trasporto pubblico. Restano poi da individuare con chiarezza le soluzioni più idonee per realizzare un corretto rapporto tra gestione pubblica e gestione privata e quelle relative al problema delle ferrovie in concessione. Inoltre, a circa un anno dall'approvazione del Piano generale dei trasporti che doveva avviare una nuova fase di programmazione complessiva e non più settoriale del trasporto, non si sono trovate quelle soluzioni operative e attuative che consentono il passaggio delle dichiarazioni programmatiche alla realtà fattuale. È ancora da sciogliere il nodo della costituzione del Cipet, che dovrebbe predisporre gli indirizzi generali per gestire i flussi di spesa, ripartire le risorse finanziarie, attuando, in pratica, le finalità essenziali del piano e verificandone mano a mano lo stato di attuazione. A giudizio della Federtrasporti l'assetto generale del trasporto pubblico locale deve coerentemente avvicinarsi al modello definito con l'accordo di tutti nella legge 151 del 1981, mirando alla organizzazione funzionale di tutto il sistema, in modo da garantire la mobilità locale al minor costo, ed evitando duplicati di spesa.

Un ulteriore limite alla politica del trasporto la Federtrasporti lo individua nell'inadeguatezza delle strutture amministrative. Non è ammissibile ad esempio che realtà metropolitane quali quelle di Roma, Milano, Napoli, Genova, trovino soluzioni amministrative ai loro problemi con strutture studiate per l'amministrazione di piccoli comuni. È indispensabile procedere all'identificazione di una struttura amministrativa adeguata, senza inseguire modelli astratti, lontani dal nostro contesto storico e culturale.

L'esperienza anglosassone dimostra come la via della *authority*, dopo anni di sperimentazione sia sostanzialmente fallita. In Italia esistono già invece figure giuridiche sperimentate come la provincia, che il d.d.l. governativo sulla riforma delle autonomie locali ha ridefinito come «provincia metropolitana» per le grandi aree urbane, con

funzioni sul territorio e quindi anche sui trasporti locali.

Sul versante delle politiche sindacali, l'ultima complessa stagione contrattuale si è articolata in tre fasi di grande rilievo: la definizione della parte economica 1985-86 conclusasi con l'accordo del 12 luglio 1985, la definizione dell'inquadramento tabellare e dell'esodo degli inidonei con le intese del 20 giugno e del 4 luglio 1986, la parte economica relativa al 1987 e 1988 definita con l'accordo del 20 febbraio 1987.

Il tema di fondo della trattativa è stato quello di dar vita ad un nuovo tipo di relazioni industriali in cui sia posto al centro il ruolo che i servizi pubblici assolvono in una società moderna in continua e rapida trasformazione, per affermare il principio che lo sviluppo dell'impresa pubblica si basa, non solo sulle iniziative e le capacità aziendali, ma anche sull'impegno, il contributo, la partecipazione dei lavoratori e delle loro organizzazioni sindacali in una visione comune e complessiva delle esigenze e degli interessi delle popolazioni servite.

Sul piano dei contenuti, notevoli problemi ha posto, in particolare la modifica dell'inquadramento tabellare in quanto gli aspetti fortemente innovativi proposti dal sindacato dovevano essere considerati tenendo conto delle diversità organizzative delle varie aziende di trasporto. In quest'ottica la Federtrasporti ha ottenuto che dall'entrata in vigore del contratto siano disponibili le declaratorie di livello, i profili professionali per qualifica ed i criteri nazionali per le progressioni di carriera, nell'intento di creare le migliori condizioni per realizzare l'unicità su scala nazionale dell'inquadramento. L'accordo del 20 giugno 1986 ha inoltre previsto che il nuovo inquadramento sia materia contrattuale nazionale e non più legislativa.

Gli accordi del 20 giugno 86 e del 4 luglio 1986 contengono una disciplina nazionale dell'esodo dalle aziende degli agenti attualmente inidonei, nonché la nuova regolamentazione nazionale per il trattamento degli eventuali futuri inidonei, con l'abrogazione di tutte le precedenti regolamentazioni e prassi aziendali esistenti. La Federtrasporti si è battuta contro ogni tentativo di scindere il problema dell'esodo degli inidonei dalle altre materie contrattuali, nella consapevolezza della rilevanza primaria che questo problema assume per le aziende associate.

Sul piano dei costi si è riusciti a contenere gli

oneri del rinnovo entro i limiti imposti dalle leggi finanziarie.

Nell'accordo inoltre si riconosce che per il 1987 e il 1988 le disponibilità finanziarie delle aziende sono totalmente esaurite per cui gli oneri derivanti dall'applicazione della nuova classificazione del personale e della correlata scala parametrica devono trovare copertura finanziaria nell'ambito degli aumenti retributivi dell'accordo nazionale, fermo restando il reperimento di eventuali ulteriori risorse da istituti contrattuali già esistenti senza alcun onere aggiuntivo. La contrattazione aziendale, quindi, potrà essere attivata solo sulla base dell'attuazione di specifici progetti dai quali derivino «economie», cioè risultati economici positivi.

Con riguardo al problema della produttività i tentativi per individuare in modo tecnico parametri di produttività, che potessero divenire oggetto di una specifica intesa con i sindacati dei lavoratori, non hanno avuto successo in quasi tutti i settori aderenti alla Cispel. Ciò, d'altra parte, non attenua gli aspetti positivi della introduzione di questo nuovo istituto. Dall'accordo del 1980, infatti, la contrattazione non ha avuto più un contenuto solamente economico; la partecipazione dei lavoratori alla realizzazione dei progetti ha avuto segni tangibili di concretezza, una revisione organizzativa della produzione è stata indubbiamente avviata, riuscendo ad eliminare anche vecchie e superate normative contrattuali. Con l'accordo del 27 febbraio 1987, si è fatto un ulteriore passo avanti, in quanto si è stabilito che i recuperi di produttività, derivanti dall'attuazione di progetti aziendali, devono essere accertati «attraverso periodiche verifiche che comunque coincidano con la formazione del bilancio consuntivo», ferma restando la ripartizione prevista dall'originario accordo del 1982.

Confetra è la Confederazione che raggruppa gli imprenditori privati dei trasporti (spedizionieri, corrieri, marittimi esteri, magazzini generali, trasporto valori, traslochi ed autotrasportatori). Le imprese aderenti sono circa 30 mila. Per Confetra i nodi critici per lo sviluppo del trasporto merci in Italia sono quelli della concorrenza internazionale, del consolidamento e della redditività delle imprese di trasporto. In quest'ottica la tendenziale omogeneizzazione del costo del lavoro con quello degli altri paesi europei e l'armonizzazione delle normative riguardanti il lavoro autonomo e quello dipendente sono consi-

derati gli obiettivi centrali per il rilancio del settore. A fine 1986, in occasione del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese di spedizione e di trasporto merci, Confetra invia alle principali organizzazioni sindacali e datoriali un documento politico nel quale, individuati preliminarmente gli aspetti caratterizzanti l'attività di trasporto merci in Italia, si passa a delinearne i punti centrali di una strategia innovativa di relazioni industriali. Secondo Confetra il settore si caratterizza per:

a. l'alto tasso di competitività internazionale destinato ad accrescersi, fino a raggiungere il suo culmine negli anni Novanta quando, con il completamento del Mercato interno, i vettori comunitari saranno ammessi ai trasporti nazionali degli Stati membri;

b. l'alta intensità del fattore lavoro il cui posto incide sui costi generali da un minimo del 45% per l'autotrasporto ad oltre il 70% per le imprese di spedizione. Le politiche salariali e la legislazione sociale hanno fatto aumentare vertiginosamente il costo del lavoro dipendente italiano ed hanno introdotto elementi di rigidità incompatibili con le necessità del settore;

c. le ridotte possibilità di conseguire incrementi di produttività con strategie di automatizzazione. Mentre per converso la produttività cala con il ridursi della velocità massima consentita ai veicoli, e con l'abbattimento delle loro capacità in peso e/o volume;

d. livelli di redditività ancora insoddisfacenti delle aziende del trasporto che permangono in crisi strutturale, tanto da indurre il parlamento a concedere prepensionamenti alle case di spedizione e da convincere il governo a proporre, tramite il ministro dei Trasporti Signorile, il riconoscimento dello stato di crisi del settore. Gran parte delle imprese ha reagito a queste difficoltà trasformandosi, da aziende industriali vettoriali, in imprese prevalentemente commerciali organizzatrici di traffico, decentrando fasi essenziali del loro ciclo produttivo, quali la vezione stradale e la manipolazione delle merci. Tutto questo ha condizionato l'evoluzione del settore verso strutture imprenditoriali inadeguate all'organizzazione ed esecuzione di traffici rilevanti, nazionali ed internazionali. Al contrario, si è consolidato un settore polverizzato di lavoratori autonomi (padroncini), conducenti del proprio veicolo. Il costo di questi lavoratori, quasi della metà inferiore rispetto al costo unitario

dei lavoratori dipendenti, è ulteriormente abbattuto — in termini di produttività giornaliera — grazie alla flessibilità caratteristica di questo tipo di lavoro, non soggetto ai vincoli ed alle rigidità imposte dalle norme contrattuali e legislative per i lavoratori dipendenti.

Benché tale polverizzazione sia, in parte, elemento strutturale e positivo per il servizio di trasporto, la sua crescita ai livelli attuali ha assunto connotati patologici. Non solo in quanto si sono determinate situazioni di concorrenza insostenibili, ma anche perché queste micro imprese non sembrano in grado di fronteggiare la concorrenza delle grandi imprese di trasporto degli altri paesi comunitari con il risultato che le merci continueranno a movimentarsi in Italia; ma il nostro Paese avrà perduto la quota parte di Pil che il trasporto nazionale ed internazionale produceva. È evidente come in questo scenario nuove relazioni industriali divengano la variabile strategica per lo sviluppo del settore. La sfida europea, che gli imprenditori sono obbligati ad accettare, deve essere raccolta anche dal sindacato, e la prospettiva — ai fini dell'armonizzazione delle condizioni concorrenziali — non può essere che un contratto collettivo europeo di lavoro per il settore dei trasporti.

Il primo problema che si pone è quello della rappresentatività dei sindacati verificandosi situazioni in cui sindacati dei lavoratori dipendenti, associano e rappresentano lavoratori autonomi; sindacati dei lavoratori autonomi si confondono ed identificano con quelli delle imprese e viceversa.

In secondo luogo deve essere riequilibrato il binomio lavoro dipendente-lavoro autonomo avviando un approfondimento conoscitivo dell'evoluzione dei rapporti di lavoro in direzione di un'armonizzazione sotto il profilo assistenziale previdenziale, fiscale delle due tipologie di rapporto.

Un terzo problema è quello di perseguire una maggiore flessibilità del mercato del lavoro estendendo l'area della chiamata nominativa, consentendo un uso più flessibile della forza lavoro nelle diverse mansioni, favorendo la mobilità esterna nei momenti di crisi. È inoltre necessario modificare sostanzialmente la legge 1369/60 per rendere legittima l'utilizzazione, come avviene allo stato attuale, dei lavoratori giornalieri ed estendere la natura di lavoro discontinuo prevista dalla legge 2657/26 all'attività del settore.

Si propone in quarto luogo l'abolizione degli istituti che abbattano figurativamente il reddito mensile del lavoratore. Questo dovrà essere corrispondentemente accresciuto. Istituti come l'indennità di fine rapporto e le mensilità aggiuntive, infatti, non esistono, nella forma applicata in Italia, nei paesi industrializzati.

In quinto luogo la scadenza del 1992 impone di portare il carico degli oneri sociali a livelli pari a quelli dei concorrenti esteri. È necessario realizzare, anzitutto, una perequazione contributiva fra lavoratori autonomi e lavoratori dipendenti. Occorre perseguire, con provvedimento stralcio, quanto previsto nello schema di disegno di legge governativo relativo al riordino del sistema previdenziale, sulla introduzione di un tetto contributivo tendente a far coincidere il massimale retributivo ai fini del calcolo della pensione con quello imponibile ai fini del pagamento dei contributi previdenziali. Occorre eliminare, per le aziende inquadrare nel settore industria, l'aliquota supplementare a favore della Cassa integrazione guadagni, laddove non utilizzata, e prevedere invece l'estensione dell'istituto in particolari casi di crisi aziendale, ai settori oggi esclusi. È da eliminarsi la doppia contribuzione previdenziale, oggi in essere per gli spedizionieri doganali dipendenti da imprese di spedizione internazionale. Deve essere mantenuta la fiscalizzazione degli oneri sociali rafforzandone le aliquote di riduzione per le imprese che realizzano traffici internazionali. Occorre infine semplificare il sistema retributivo italiano.

L'azienda si trova spesso di fronte a contestazioni più o meno fondate dei lavoratori, di enti previdenziali e del fisco, che rendono onerosissima l'amministrazione delle retribuzioni e non esattamente preventivabile il costo del lavoro. Con riguardo più specifico al rinnovo contrattuale, le indicazioni di Confetra sulla struttura e sui contenuti del contratto possono essere così sintetizzate: la struttura del contratto nazionale, tuttalpiù regionalizzato, deve articolarsi nelle quattro fondamentali branche componenti: spedizione, trasporto collettame, trasporto a carico completo e attività ausiliarie; con riferimento più specifico ai contenuti della contrattazione uno spazio maggiore deve essere riconosciuto alla meritocrazia; gli istituti dello straordinario, del nastro lavorativo e della flessibilità, così come il problema dell'orario di lavoro e della sua ridu-

zione devono essere affrontati tenendo conto della specificità delle mansioni e della peculiarità dell'attività di trasporto.

4. Le principali associazioni sindacali nel settore del credito sono: l'Assicredito che associa le aziende di credito ordinario; l'Acri per le casse di risparmio; la Federcasse per le casse rurali ed artigiane. L'associazione più rappresentativa sia in termini di addetti (244 mila circa su 330 mila) che di politica sindacale è l'Assicredito (Associazione sindacale fra le aziende di credito).

La stagione 1986-87 per l'Assicredito come per le altre associazioni sindacali del settore è caratterizzata dai rinnovi contrattuali dei dirigenti e funzionari e degli impiegati, commessi ed ausiliari. Questi sono stati particolarmente difficili in quanto le richieste presentate riguardano tutti i temi principali (dalle relazioni sindacali, all'utilizzo delle risorse umane, al trattamento economico, ecc.) sui quali si «giocherà il futuro» dell'efficienza aziendale e del benessere dei lavoratori.

In questa occasione l'obiettivo costante di Assicredito è stato quello di proseguire nella linea, secondo la quale la modifica di norme preesistenti, o l'inserimento di nuove previsioni contrattuali deve consentire il miglioramento organizzativo e tecnico dei servizi bancari, e permettere alle aziende di gestire le risorse umane senza il peso di eccessivi vincoli. Le intese raggiunte sono, appunto, improntate a questa finalità. Per quanto concerne la contrattazione integrativa aziendale non è stata rinviata a tale sede alcuna altra materia. Sono state, per converso, inserite nuove disposizioni tese a garantire una maggiore regolarità di svolgimento della contrattazione aziendale che dovrà svilupparsi in tempi tali da consentire ad Assicredito di fornire assistenza alle aziende che la richiedano. A questo riguardo Assicredito ribadisce il ruolo prioritario del contratto nazionale rispetto a qualsiasi altra forma di negoziazione, nell'intento di evitare l'introduzione di fattori di squilibrio, derivanti da costi dell'organizzazione e del personale. La recente esperienza della contrattazione integrativa 1984-85 aveva fatto registrare più di un tentativo da parte dei sindacati di disattendere, in sede locale, gli accordi stipulati a livello nazionale.

La partecipazione del sindacato in sede decentrata è stata favorita ampliando l'area dell'informazione a tutta una serie di ulteriori aspetti del rapporto di lavoro; si è aggiunto un momento di incontro nazionale per fornire informazioni complesse a livello di settore; si è disciplinata la mobilità del personale — interna all'azienda ed intersettoriale — e si sono stabiliti anche, nell'ambito di tali informative, gli spazi per una «dialettica» sindacale, senza peraltro introdurre quelle «rigidità» di gestione che inevitabilmente sarebbero conseguite dall'accoglimento delle proposte sindacali.

Gli aumenti retributivi stabiliti dal nuovo contratto tengono conto sia delle indicazioni governative in tema di costo del lavoro (le cosiddette compatibilità) e sia della maggiore produttività che potrà conseguire per le aziende da un adeguato utilizzo dei nuovi strumenti operativi posti a loro disposizione dal contratto stesso. Tali strumenti esauriscono espressamente ogni «disponibilità» di spesa, tanto a livello nazionale che aziendale.

Il rinnovo del contratto del personale direttivo si è presentato subito di una estrema delicatezza perché le richieste sindacali erano tese non tanto a rivedere norme preesistenti, quanto ad incidere ed a cambiare radicalmente la disciplina di intere materie di primaria importanza in questo rapporto di lavoro. Si trattava della qualifica con la proposta di abolire la figura del funzionario e di attribuire a tutti gli interessati quella di dirigente; del trattamento economico (oltre a forti aumenti, veniva richiesta una totale ristrutturazione della retribuzione); della previdenza supplementare (con il fine di costituire una forma supplementare settoriale per tutto il personale direttivo); dell'assistenza (tramite l'istituzione di un sistema integrativo del Sistema sanitario nazionale); dei poteri delle delegazioni sindacali aziendali; dei trasferimenti; della formazione, ecc.

Il tempo intercorso dalla presentazione delle richieste ad oggi è stato contrassegnato dalla progressiva stipulazione di una serie di accordi che hanno definito alcuni aspetti essenziali del rinnovo contrattuale: il 12 dicembre 1985 si individuò una sorta di priorità nell'esame di alcuni temi rispetto ad altri e, contemporaneamente, si definì una soluzione economica provvisoria in attesa degli aumenti conseguenti al rinnovo; il 17 luglio 1986 si convenne sulla ristrutturazione

del trattamento economico del personale direttivo. Con tale intesa sono state raggiunte, contestualmente, più finalità: la completa autonomia retributiva rispetto al trattamento economico degli impiegati; la semplificazione e il conglobamento delle preesistenti voci retributive; l'eliminazione di norme anacronistiche come le anzianità convenzionali ai fini economici; una struttura salariale che privilegia più la gerarchia e la professionalità che non l'anzianità, ecc.

Il nuovo sistema prevede criteri omogenei di settore per il trattamento economico collettivo desumibili dal contratto nazionale, limitando l'ambito di discrezionalità delle aziende alle eventuali incentivazioni economiche connesse alla efficienza e alle capacità individuali di singoli collaboratori.

Con l'obiettivo di accelerare i tempi di rinnovo è stata, di recente, offerta da parte delle aziende una definitiva puntualizzazione delle loro disponibilità, i cui termini riguardano sia la parte economica sia quella normativa. Su queste basi, il 25 luglio 1987, si è raggiunta l'intesa sulla parte economica e sui trasferimenti mentre sono ancora allo studio i temi della qualifica dirigenziale unica, della previdenza integrativa e della polizza assistenziale.

Un tema che impegna l'Associazione da molti anni è quello del rilevante apporto del settore alla mutualità generale cui non corrispondono adeguate controprestazioni dei sistemi previdenziale ed assistenziale. Con riguardo alla riforma previdenziale, l'Assicredito auspica che al più presto vengano affrontati e risolti sia quei problemi di ordine generale connessi alla pesante situazione economica dell'Inps e sia, sotto un profilo di settore, quelli specifici collegati alle sensibili sperequazioni e distorsioni che attualmente si verificano a danno delle aziende di credito e del personale direttivo. In particolare il problema costituito dalla mancata individuazione del cosiddetto «massimale» della retribuzione annua pensionabile quale limite per l'applicazione dei contributi, che, allo stato, sono commisurati nell'intera retribuzione, con chiari risultati di squilibrio tra gli oneri sostenuti dalle aziende e le prestazioni ricevute dai loro dipendenti. Tale squilibrio non si limita al settore pensionistico ma si ripropone anche nel settore degli assegni familiari: qui agli oneri contributivi sostenuti si contrappone la pressoché assoluta inesistenza di prestazioni per i dipendenti.

Sempre a questo riguardo vanno rilevate le ultime vicende dell'assicurazione infortuni. In tale campo, difatti, nell'ultimo anno si è avuto un progressivo e notevole allargamento dei lavoratori assicurati per effetto della sentenza della Corte Costituzionale che ha riconfermato il principio della presunzione del rischio nei confronti dei lavoratori adibiti a macchine elettriche d'ufficio e la conseguente preclusione di ogni indagine circa la effettiva pericolosità delle macchine stesse. Si tratta anche qui di oneri contributivi di consistente rilievo cui fanno riscontro prestazioni praticamente nulle da parte dell'Inail; è pertanto auspicabile che quanto meno venga introdotta, come più volte annunciato, una netta riduzione del tasso di premio per i lavoratori adibiti alle macchine elettriche.

Con riguardo alle altre attività dell'Associazione, vanno rilevati i contatti che anche quest'anno si sono avuti con le parallele associazioni europee del settore, sempre utili per confrontare ed approfondire le varie tematiche del lavoro con particolare riferimento a quello bancario.

L'Assicredito ha inoltre seguito con interesse il definitivo varo della riforma del sistema esattoriale. Tale riforma, rinviata per più legislature, è stata particolarmente seguita nei suoi primi passi a causa dell'impostazione originaria dei progetti. Questa prevedeva un passaggio forzoso di tutto il personale esattoriale al sistema bancario, realizzando così quasi un «imponibile di manodopera». La nuova e definitiva impostazione — emersa anche in virtù dell'interessamento costante dell'Associazione di intesa con l'Abi — basandosi, invece, su di una assunzione volontaria del servizio, non pone più particolari problemi di principio, dal momento che i nuovi concessionari, avanzando liberamente la propria candidatura alla gestione del servizio stesso, se ne assumeranno con la libera scelta tutti gli obblighi, compreso quello di subentrare nei rapporti di lavoro in essere.

Raimondo Bosco

Fonti

Per la Confcommercio: *Relazioni dei servizi confederali sull'attività 1986*, note della Giunta e del Consiglio generale.

Per la Confetra: documento sulle relazioni sindacali inviato nel dicembre 1986 alle principali organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori. Per la Confindustria: *Relazione del consiglio all'assemblea dei soci*, 31 marzo 1987. Per la Federtrasporti: *Relazione all'Assemblea generale*, 12 marzo 1987. Per l'Assicredito: *Relazione del consiglio all'assemblea delle associate*, 25 giugno 1987.

Assetto e struttura delle organizzazioni imprenditoriali: schede

Confindustria

Andamento delle adesioni e struttura dell'organizzazione

Il numero delle imprese aderenti alla Confindustria non ha subito rilevanti variazioni nel corso del 1986. Le imprese aderenti risultano sempre circa 111.000, il 94% delle quali è costituito da imprese fino a 100 dipendenti.

La Confindustria inquadra le aziende attraverso le confederate associazioni industriali, territoriali e merceologiche, che sono i «soci effettivi» della confederazione. Le associazioni territoriali sono rimaste 106. Le federazioni regionali 20, mentre le associazioni merceologiche sono passate da 96 a 100. Ad esse si sono aggiunti 5 «soci aggregati».

Il 1986 è stato un anno significativo per quanto riguarda l'inserimento di nuovi comparti nell'ambito confederale.

Le schede sono state predisposte dalle singole associazioni che, sulla base di una griglia fornita dal Cesos, ne hanno curato l'impostazione e la stesura. Tre delle sedici organizzazioni interpellate non hanno aderito alla nostra richiesta.

Questi i nuovi soci effettivi:

Unione nazionale industrie trasformatrici materie plastiche (Union-Plast);

Unione costruttori italiani macchine automatiche per il confezionamento e l'imballaggio (Ucima);

Associazione costruttori italiani macchine ed accessori per calzature e pelletteria (Assomac);

Associazione nazionale aziende servizi informatica e telematica (Anasin).

Questi i soci aggregati:

Federazione nazionale imprese trasporto (Fenit);
Federazione delle associazioni italiane alberghi e turismo (Faiat);

Associazione interedile;

Associazione utenti pubblicità associati (Upa);

Federazione italiana distribuzione automatica (Confida).

L'istituto di «socio aggregato», introdotto dal riassetto organizzativo adottato nel dicembre 1983, consente di coinvolgere nell'ambito confederale — sia pure in forma attenuata — organizzazioni che trattano problemi e difendono interessi connessi con le attività rappresentate dalla Confindustria.

Sempre nel 1986 ci sono state, inoltre, indirette adesioni di nuove categorie merceologiche, tramite l'ingresso in associazioni già confederate.

A partire dal 1 gennaio 1986 è iniziata la fase del doppio inquadramento obbligatorio, cioè della duplice presenza delle imprese sia nelle associazioni territoriali sia in quelle di settore. Dal punto di vista operativo, uno degli strumenti organizzativi utilizzati è stato quello degli accordi di doppio inquadramento fra questi due tipi di associazioni aderenti alla Confindustria.

Nel corso dell'anno la Giunta, su proposta del Comitato organizzativo statutario (Cos), ha approvato due nuovi regolamenti di attuazione del riassetto.

L'uno, dal titolo «Ruoli e competenze», disciplina la ripartizione dei compiti tra le varie componenti del sistema. L'altro, dal titolo «Federazioni regionali e federazioni nazionali di settore», fissa per le prime i criteri di partecipazione delle associazioni territoriali agli organi e alle delibere federali; disciplina poi l'aspetto dell'integrazione e del coordinamento funzionale fra federazioni regionali e associazioni nazionali di settore; contiene, infine, le norme per l'avvio delle federazioni nazionali di settore previste dal riassetto organizzativo come raggruppamenti di più associazioni affini.

Confindustria. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

Lucchini Luigi

Vice presidenti

D'Amato Antonio
De Benedetti Carlo
Giustino Vincenzo
Mandelli Walter
Muscarà Franco
Patrucco Carlo
Schimberni Mario

Consiglieri incaricati

Abete Luigi
Urciuoli Antonio

Consiglio direttivo

Abete Luigi
Argilla Carlo
Artioli Gian Paolo
Beltrami Ottorino
Buoncrisiani Renato
D'Amato Antonio
De Benedetti Carlo
Ferretto Gian Carlo
Giustino Vincenzo
Lang Luigi
Lombardi Giancarlo
Lucchini Luigi
Mandelli Walter
Marzotto Pietro
Merloni Vittorio
Muscarà Franco
Orlando Luigi
Patrucco Carlo
Pichetto Giuseppe
Pittini Filiberto
Pizzati Gino
Pozzoli Piero
Romiti Cesare
Schimberni Mario
Urciuoli Antonio
Varasi Gianni

Giunta confederale

Abete Luigi, Agnelli Giovanni, Albano Giulio, Amato Giuseppe, Argento Antonio, Argilla Carlo, Artioli Gian Paolo, Barilla Pietro, Beccaria Giampiero, Beltrami Ottorino, Benetton Luciano, Berlusconi Silvio, Bernardini Franco, Berta Giampaolo, Borghini Pierluigi, Buoncrisiani Renato, Camellini Antonio, Can-

tone Giuseppe, Carabelli Danilo, Carli Guido, Carpani Glisenti Francesco, Catella Ferdinando, Cavazza Claudio, Cefis Adolfo, Clavarino Gio Batta, Cometto Cesare, Coppi Antonio, Cozza Mario, Crotti Domenico, Dalla Bona Giovanni, D'Amato Antonio, D'Amato Salvatore, De Benedetti Carlo, De Laurentiis Luigi, De Micheli Alighiero, Devalle Francesco, Fabiano Nicola, Falck Alberto, Ferretto Gian Carlo, Ferro Angelo, Fioruzzi Giorgio, Fontana Walter, Fortuna Silvio, Foti Valentino, Gai Giorgio, Gardini Raul, Gatti Franco, Gazzoni Frascara Giuseppe, Gismondi Ernesto, Giuncaoli Pierfranco, Giustino Vincenzo, Grati Giorgio, Gussalli Beretta Ugo, Guzzinati Vanni, Guzzini Giuseppe, Jori Mauro, Klinger Umbero, Lagumina Salvatore, Lang Luigi, Laviosa Ernesto, Lombardi Giancarlo, Loriga Enrico, Lucchesi Antonio, Lucchini Luigi, Mambrini Romano, Mandelli Walter, Marangoni Mario, Marano Ernesto, Marchi Aldo, Marengi Franco, Marone Cinzano conte Alberto, Marzotto Pietro, Massari Francesco, Matta Claudia, Mazzoleni Emilio, Merlini Gianni, Merloni Vittorio, Monici Giuseppe, Muscarà Franco, Orlando Luigi, Pacini Pierfrancesco, Pallante Antonio, Palmieri Carlo, Pascoletti Fausto Maria, Passanti Aldo, Patrucco Carlo, Pellicanò Giuseppe, Perini Michele, Pesce Renato, Pesenti Giampiero, Piaggio Rinaldo, Pichetto Giuseppe, Pininfarina Sergio, Pirelli Leopoldo, Pittini Filiberto, Pizzati Gino, Polenghi Maurizio, Pozzoli Piero, Presutti Ennio, Protti Umberto, Quiri Antonio, Riello Pilade, Righini Carlo, Rivetti Marco, Romiti Cesare, Rossi Luigino, Salinardi Angelo, Schimberni Mario, Speciali Vincenzo, Tanzi Calisto, Torre Piero, Tripi Alberto, Urciuoli Antonio, Varasi Gianni, Variola Roberto, Visconti Pierluigi, Zerbi Umberto, Zoppas Gianfranco.

*Mutamenti e attività degli organi sociali**Appuntamenti statutari*

L'assemblea generale dei soci è stata tenuta il 20 maggio. Le riunioni della Giunta e del Consiglio direttivo si sono avvicendate, con cadenza rispettivamente bimestrale e mensile.

Struttura degli organi sociali

Non ci sono stati, nel corso del 1986, mutamenti nella struttura degli organi sociali al di là dei normali avvicendamenti nelle cariche (è stato rinnovato il Consiglio direttivo e rieletta la Presidenza).

Attività

Lo sviluppo è l'elemento centrale che ispira tutta l'attività della Confindustria in materia di politica economica e di politica industriale. Competitività, internazionalizzazione, ampliamento e qualificazione della base produttiva, agevolazione e sostegno dei processi di investimento, promozione dell'innovazione tecnologica sono le esigenze prioritarie del mondo dell'impresa che la Confindustria rappresenta nei confronti delle istituzioni politiche e amministrative, nazionali e internazionali.

La Confindustria segue con particolare attenzione i problemi del costo del lavoro e della sua dinamica, così come i tempi più generali dell'occupazione e delle politiche del mercato del lavoro. Particolarmente significativo è l'impegno posto nell'attività contrattuale.

I temi dell'impegno della Confindustria e le manifestazioni organizzate nel 1986 hanno riguardato: le infrastrutture, l'ambiente, l'energia, il Mezzogiorno, l'internazionalizzazione, l'Europa, la scuola e la formazione, la competitività, l'occupazione, il mercato del lavoro, le imprese minori, il mercato creditizio e finanziario.

La struttura organizzativa interna

La struttura organizzativa interna si articola in Direzione generale, quattro Direzioni centrali, quattro comparti di staff previsti dallo statuto. Direzione generale: Paolo Annibaldi.

Direzione centrale rapporti esterni: Ernesto Auci. Direzione centrale rapporti interni: Maurizio Galluzzo.

Direzione centrale rapporti sindacali: Walter Olivieri.

Direzione centrale rapporti economici: Francesco

Galli.

Centro Studi: Innocenzo Cipolletta.

Segretariato piccola industria: Lucio Scialpi.

Segretariato per il Mezzogiorno: Piero Trupia.

Segretariato Giovani Imprenditori: Sandro Petti.

Il personale in forza alla Confindustria ammonta a 350 dipendenti e dopo la consistente riduzione operata negli anni precedenti non ha subito notevoli variazioni rispetto al 1985. Oltre il 50% è costituito da dirigenti e quadri.

*Attività di supporto e iniziative pubbliche**Centro Studi*

L'attività svolta dal Centro Studi Confindustria nel corso del 1986 ha presentato aspetti innovativi di un certo rilievo, non soltanto negli indirizzi di studio ma nella stessa impostazione delle pubblicazioni in cui detta attività è confluita. Esse costituiscono lo strumento principale con cui il Csc diffonde i risultati delle proprie analisi.

Il *Rapporto* del Csc sull'industria, giunto nel 1986 alla ottava edizione, ha costituito il punto centrale di riflessione sugli aspetti più propriamente strutturali dell'economia italiana. L'ottavo rapporto ha costituito il primo dei due tomi sui quali si è articolata la pubblicazione *L'industria italiana*, il secondo illustra *L'evoluzione dei settori*. Sempre nell'ambito dell'analisi dei settori sono stati resi noti i risultati dell'indagine sulle «Prospettive dell'industria italiana nel biennio 1987-88».

Come negli anni precedenti, il Csc ha organizzato i Seminari sull'economia italiana e internazionale. Il primo si è incentrato sull'analisi della «Posizione internazionale dell'economia italiana»; nel secondo sono stati discussi «Opportunità e rischi connessi alla caduta dell'inflazione»; il terzo si è incentrato sul problema dell'accelerazione dello sviluppo nell'economia italiana, condizione necessaria per garantire una maggiore occupazione.

L'area territoriale è stata riorganizzata sulla base di uno specifico programma di lavoro: il Progetto territorio. È stata portata a termine una monografia sullo sviluppo economico abruzzese, è stato pubblicato un volume sulle *Esperienze regionali di sviluppo industriale*.

Informazione economica e cultura industriale

La Confindustria è inoltre presente in modo si-

Confindustria. Bilancio al 31 dicembre 1986: conto economico

Oneri			
	Bilancio preventivo 1986	Bilancio al 31 dicembre 1986	Variaz. %
<i>Prestazioni di lavoro</i>			
competenze	14.660.000.000	14.454.165.291	— 1,40 %
oneri accessori	600.000.000	394.579.106	— 34,24 %
viaggi e trasferte	660.000.000	810.518.823	+ 22,81 %
contributi assicurativi e previdenziali	3.250.000.000	4.169.378.609	+ 28,29 %
totale	19.170.000.000	19.828.641.829	+ 3,44 %
accantonamento al Fondo trattamento fine rapporto	2.500.000.000	1.891.408.670	— 24,34 %
totale	21.670.000.000	21.720.050.499	+ 0,23 %
<i>Prestazioni di servizi da terzi</i>			
collaboratori	1.300.000.000	460.427.712	
consulenze occasionali e di ricerca		1.097.306.780	
canoni macchine ufficio	550.000.000	435.496.805	— 20,82 %
canoni sistemi di elaborazione	880.000.000	653.245.681	— 25,77 %
canoni locaz. manutenz. e gestione immobili	1.142.000.000	1.047.583.712	— 8,27 %
servizio mensa	256.000.000	247.281.203	— 3,41 %
viaggi e soggiorni	517.000.000	659.662.674	+ 27,59 %
postelegrafoniche	950.000.000	1.088.051.910	+ 14,53 %
lavori tipografici	200.000.000	335.015.267	+ 67,51 %
prestazioni di terzi varie	280.000.000	184.136.283	— 34,24 %
totale	6.075.000.000	6.208.208.027	+ 2,19 %
<i>Acquisti</i>			
cancelleria e stampati	450.000.000	262.434.122	— 41,68 %
quotidiani, pubblicazioni periodiche, libri	135.000.000	137.279.736	+ 1,69 %
agenzie di stampa	200.000.000	155.737.420	— 22,13 %
pubblicazioni da distribuire	300.000.000	712.466.474	+ 137,49 %
acquisti vari	160.000.000	164.536.090	+ 2,84 %
totale	1.245.000.000	1.432.453.842	+ 15,06 %
<i>Costi diversi d'esercizio</i>			
contributi ad associazioni, enti istituti di ricerca, ecc.	2.010.000.000	2.268.761.028	+ 12,86 %
quote e iscrizioni a convegni, congressi, seminari, rassegne, ecc.	20.000.000	18.787.324	— 6,06 %
spese di rappresentanza	360.000.000	325.773.041	— 9,51 %
spese di pubblicità e propaganda	620.000.000	305.075.739	— 50,79 %
totale	3.010.000.000	2.918.097.132	— 3,05 %
<i>Oneri tributari, finanziari e diversi</i>			
oneri tributari	60.000.000	79.809.625	+ 33,01 %
oneri finanziari	100.000.000	84.393.973	— 15,61 %
oneri diversi	750.000.000	745.000.000	— 0,67 %
sopravvenienze passive		311.691.375	—
totale	910.000.000	1.220.894.473	+ 34,16 %
<i>Ammortamento delle immobilizzazioni</i>	950.000.000	795.308.391	16,28 %
totale	33.860.000.000	34.295.012.364	— 1,28 %
<i>Accantonamento fondo svalutazione crediti</i>	750.000.000	1.205.968.171	+ 60,80 %
totale	34.610.000.000	35.500.980.535	+ 2,57 %

(segue conto economico)

Proventi			
	Bilancio preventivo 1986	Bilancio 31 dicembre 1986	Variaz. %
<i>Contributi ordinari:</i>			
di associazioni territoriali	—	28.960.537.000	
di associazioni di categoria	—	5.200.761.000	
totale	33.950.000.000	34.161.298.000	+ 0,62 %
<i>Contributo perequativo</i>	650.000.000	57.160.000	— 91,21 %
<i>Quote di adesione</i>	10.000.000	25.000.000	+ 150,00 %
<i>Proventi finanziari e diversi</i>			
proventi finanziari		151.507.406	
proventi diversi		1.297.268	
sopravvenienze attive		1.104.717.861	
totale		1.257.522.535	
	34.610.000.000	35.500.980.535	+ 2,57 %

gnificativo nel settore dell'informazione economica, sia direttamente sia attraverso società controllate. In primo luogo con *Il Sole 24 Ore* a cui si affiancano le testate del gruppo Seme: *Mondo Economico*, *Economia e tributi*, *L'impresa*. Ai periodici si aggiungono i numerosi volumi delle edizioni del *Sole 24 Ore*.

Attraverso l'Editore Sipì, la Confindustria cura direttamente un'ampia serie di iniziative editoriali. Fra i periodici vanno ricordati: *Lettera dall'industria*, *Gazzetta della Piccola Industria*, *Quale impresa*, *Rivista di politica economica*, *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, *Rassegna congiunturale*.

Scuola e formazione

La Confindustria e le associazioni industriali hanno dato vita ad una molteplicità di iniziative rivolte a favorire un'integrazione crescente fra scuola e impresa (ricerche, stage aziendali, seminari d'aggiornamento per presidi e docenti). La Confindustria, con la collaborazione di altri enti, è poi impegnata nella Luiss — Libera Università degli Studi sociali di Roma.

Il sistema Confindustria è anche presente nel campo della formazione professionale attraverso l'Enfapi, ente di promozione professionale dell'industria. Per la formazione delle sue risorse intellettuali, la Confindustria ha istituito un gruppo di lavoro *ad hoc*. Fra le numerose iniziative che questo

organismo cura è di particolare rilevanza il master in organizzazione imprenditoriale, che è una iniziativa di formazione permanente del sistema, diretta ai neoassunti.

Una intensa attività di formazione e aggiornamento diretta ai quadri e ai dirigenti della Confindustria si è articolata nel corso dell'anno.

Sistema informativo Giano

Nel 1986 il numero dei calcolatori collegati al Sistema è rimasto invariato: Confindustria, Casazione, Camera, Luiss, Ice, Sipe, Optimization ed Infomark.

Per quanto riguarda il sistema di comunicazioni, è stato attivato il collegamento attraverso le reti pubbliche specializzate Itapac e Fonia-Dati, che permette alle associazioni di operare ad una velocità notevolmente superiore.

Alla fine del 1986 i collegamenti esterni al Giano sono saliti a 139.

Tra le nuove iniziative informative va ricordato il *Giornale elettronico*, quotidiano di informazione sull'attività della Confindustria, trasmesso ogni giorno via Giano e destinato ai direttori delle associazioni aderenti, e quindi all'intero sistema associativo.

Convegni e manifestazioni esterne

Tra le numerose iniziative realizzate vanno menzionati i seguenti convegni:

**Confindustria. Bilancio al 31 dicembre 1986:
stato patrimoniale**

Attività	Bilancio al	
	31.12.85	31.12.86
Immobilizzazioni		
macchine d'ufficio, impianti, mobili e arredi	4.649.662.855	4.746.445.382
Investimenti finanziari		
partecipazione in società:		
controllate	8.835.500.002	8.900.000.002
collegate	80.820.000	74.996.330
totale	8.916.320.002	8.974.996.332
Azioni		
Attività correnti		
crediti v/associazioni confederate	17.640.368.333	19.535.834.001
crediti v/diversi	334.124.193	217.088.307
crediti v/banche	1.149.202.715	567.123.149
cassa	15.774.010	12.252.749
depositi cauzionali a favore terzi	37.302.200	36.978.246
risconti attivi	131.290.410	200.611.000
		20.569.887.452
totale	32.874.044.718	34.291.329.166
Conti d'ordine		
impegni e rischi	430.000.000	430.000.000
beni presso terzi	123.939.856	123.939.856
totale	553.939.856	553.939.856
Passività		
Poste rettificative dell'attivo		
fondo ammortamento immobilizzazioni	2.622.307.247	3.207.381.983
fondo svalutazione crediti	5.901.498.829	7.096.692.853
fondo plusvalenze da reinvestire	579.635.489	579.635.489
Debiti differiti		
depositi cauzionali di terzi	2.820.631	4.824.773
fondo trattamento di fine rapporto	13.317.000.000	12.950.000.000
Debiti correnti		
debiti v/fornitori	1.384.073.817	751.156.055
debiti v/diversi	7.551.195.110	4.183.124.418
Netto		
riserva	5.518.513.595	5.518.513.595
totale	32.874.044.718	34.291.329.166
Conti d'ordine		
impegni e rischi	430.000.000	430.000.000
beni presso terzi	123.939.856	123.939.856
totale	553.939.856	553.939.856

«Mezzogiorno: sostegni e vincoli» (Cosenza, 18-19 aprile 1986);

«Turismo per lo sviluppo» (Taormina 10 maggio 1986);

«Occupazione, innovazione e sviluppo» (Capri 20-21 giugno 1986);

«Innovazione, formazione, sviluppo» (Mantova 10-11 ottobre 1986);

«L'industria e la scuola» (Roma 10 dicembre 1986);

Fra le manifestazioni sono inoltre da ricordare i seguenti seminari:

IX, X, XI «Seminario di previsione sull'economia italiana e internazionale» (Roma, 7 febbraio 1986; Biella, 4 luglio 1986; Roma, 4 dicembre 1986);

«Internazionalizzazione dell'impresa e liberalizzazione del mercato dei capitali» (Milano, 7 aprile 1986);

«La politica economica alla ripresa autunnale». Incontro tra studiosi e operatori (Roma, 5 settembre 1986);

«Politica energetica e sviluppo industriale» (Milano, 1 dicembre 1986).

Associazioni aderenti

Federazione italiana dell'industria alimentare (Federalimentare); Associazione degli industriali della birra e del malto (Assobirra); Associazione degli industriali delle carni (Assica); Associazione degli industriali mugnai e pastai d'Italia (Italmoipa); Associazione industrie dolciarie italiane (Aidi); Associazione industrie risiere Italiane (Airi); Associazione italiana dell'industria olearia (Assitol); Associazione italiana industriali prodotti alimentari (Aiipa); Associazione italiana lattiero-casearia (Assolatte); Associazione italiana tra gli industriali delle acque e bevande gassate (Abg); Associazione nazionale conservieri ittici e delle tonnarie (Pescacconservie); Associazione nazionale fra gli industriali dello zucchero dell'alcool e del lievito (Assozucchero); Associazione nazionale industriale conserve alimentari vegetali (Anicav); Associazione nazionale industriali distillatori di alcool e di acquaviti (Distillatori); Associazione nazionale tra i produttori di alimenti zootecnici (Assalzoo); Federazione italiana delle industrie delle acque minerali, delle terme e delle bevande analcoliche (Federterme); Federazione italiana industriali produttori esportatori ed importatori di vini, acquaviti, liquori, sciroppi, aceti ed affini (Fe-

dervini); Federazione nazionale delle imprese di pesca (Federpesca); Unione industriali pastai italiani (Unipi); Unione nazionale dell'agricoltura (Una); Unione nazionale industriali bevande gassate (Unibg); Associazione dei fonografici italiani (Afi); Associazione italiana editori (Aie); Associazione nazionale imprese aerofotogrammetriche (Aniaf); Associazione nazionale italiana industrie grafiche, cartotecniche e trasformatrici (Assografici); Federazione nazionale dell'industria chimica (Federchimica); Unione nazionale aziende auto-produttrici e consumatrici di energia elettrica (Unapace); Unione petrolifera (Unipetrol); Associazione italiana ospedalità privata (Aiop); Associazione nazionale dell'industria farmaceutica (Farindustria); Associazione nazionale costruttori edili (Ance); Associazione dell'industria italiana del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso (Assocemento); Associazione italiana tecnico economica del cemento (Aitec); Associazione nazionale degli industriali dei laterizi (Andil); Associazione nazionale degli industriali del vetro (Assovetro); Associazione nazionale dei produttori di piastrelle di ceramica (Assopiastrelle); Associazione nazionale industrie refrattari (Anir); (Federceramica); Associazione dell'industria marmifera italiana e delle industrie affini (Assomarmi); Associazione mineraria italiana (Assomineraria); Associazione nazionale estrattori produttori lapidei affini (Anepla); Federazione sindacale italiana industriali minerari (Federmineraria); Unione generale degli industriali apuani del marmo e affini (Ugima); Federazione sindacale dell'industria metalmeccanica italiana (Federmeccanica); Federazione Intermeccanica; Associazione costruttori italiani di macchinario per l'industria tessile (Acimit); Associazione costruttori italiani macchine ed accessori per calzature e pelletteria (Assomac); Associazione costruttori italiani macchine e accessori per la lavorazione del legno (Acimall); Associazione costruttori italiani macchine grafiche, cartotecniche e affini (Acimga); Associazioni costruttori macchine per cucire (Cosma); Associazione fra i costruttori in acciaio italiani (Acai); Associazione nazionale costruttori di macchine per materie plastiche e gomma (Assocomplast); Associazione nazionale fra i fabbricanti di imballaggi metallici ed affini (Anfima); Associazione nazionale industria meccanica varia ed affine (Anima); Associazione nazionale industria dell'ottica meccanica, fine e di precisione (Assomep); Associazione nazionale installatori di im-

pianti termici e di ventilazione, idrici, sanitari, elettrici, telefonici ed affini (Assistal); Associazione nazionale costruttori installatori sistemi di sicurezza (Anciss); Associazione nazionale tra i produttori dei servizi di calore (Assocalor); Associazione nazionale produttori armi e munizioni (Anpam); Unione costruttori italiani macchine automatiche per il confezionamento e l'imballaggio (Ucima); Unione costruttori italiani macchine utensili (Ucimu); Associazione industrie siderurgiche italiane (Assider); Associazione nazionale delle fonderie (Assofond); Associazione nazionale industrie metalli non ferrosi (Assomet); Associazione produttori italiani di ferroleghie ed affini (Assoferleghe); Federazione nazionale orafi gioiellieri fabbricanti (Federorafi); Industrie siderurgiche associate (Isa); Associazione costruttori italiani macchine, attrezzature per ufficio e per il trattamento delle informazioni (Assinform); Associazione nazionale industrie elettrotecniche ed elettroniche (Anie); Associazione industrie aerospaziali (Aia); Associazione nazionale ciclo motociclo accessori (Ancma); Associazione nazionale degli industriali riparatori navali (Rinavi); Associazione nazionale fra industrie automobilistiche (Anfia); Unione nazionale cantieri e industrie nautiche ed affini (Ucina); Unione costruttori e riparatori ferrotramviari (Ucrifer); Unione nazionale costruttori macchine agricole (Unacoma); Federazione fra le associazioni delle industrie tessili e abbigliamento (Federtessile); Consiglio affari internazionali federtessile (Caif); Associazione Cotoniera italiana; Associazione dell'industria laniera italiana; Associazione italiana degli industriali dell'abbigliamento; Associazione italiana industriali tintori stampatori e finitoti tessili (Astintori); Associazione italiana produttori maglierie e calzetteria (Magliecalze); Associazione nazionale del lino, della canapa e delle fibre dure; Associazione serica italiana; Federazione italiana industriali dei tessili vari e del cappello (Tessilvari); Associazione italiana dei torcitori della seta e dei fili artificiali e sintetici; Associazione italiana della filatura serica; Associazione italiana della pellicceria; Associazione italiana manifatturieri pelli-cuoio e succedanei (Aimpes); Associazione nazionale calzaturifici italiani (Anci); Associazione nazionale dell'industria dei componenti accessori e materiali per calzature e pelletterie (Anicam); Unione nazionale industria conciaria (Unic); Associazione italiana magazzini generali frigoriferi e depositari conto ter-

zi (Assodocks); Associazione nazionale autoservizi in concessione (Anac); Associazione nazionale fra gli industriali degli acquedotti (Anfida); Associazione nazionale imprese trasporti automobilistici (Anita); Associazione nazionale industriali gas (Anig); Federazione italiana imprese di servizi (Ausitra); Unione nazionale imprese di meccanizzazione agricola (Unima); Associazione generale italiana dello spettacolo (Agis); Associazione nazionale industrie cinematografiche ed audiovisive (Anica); Associazione nazionale fra le industrie della gomma, cavi elettrici ed affini (Assogomma); Associazione italiana fra gli industriali della carta, cartoni e paste per carta (Assocarta); Federazione italiana delle industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento (Ferderlegno-Arredo); Associazione nazionale aziende servizi informatica e telematica (Anasin); Federazione associazioni industriali (Fai); Associazione cerai d'Italia; Associazione fotolaboratori italiani conto terzi; Associazione fra i produttori italiani di calcestruzzi per l'edilizia (Apice); Associazione industrie italiane della piuma e del piumino (Pool plumitalia); Associazione italiana fabbricanti giocattoli, giochi, hobby e modellismo, ornamenti natalizi e articoli per la prima infanzia (Assogiocattoli); Associazione italiana fabbricanti occhiali sole, moda, sportivi e protettivi (Assocchialisolemoda); Associazione italiana fornitori macchine ed accessori per la lavorazione del vetro (Gimav); Associazione italiana lavanderie, puliture a secco, tintorie; Associazione italiana manufatti in cemento e gesso (Assobeton); Associazione nazionale fabbricanti articoli da occhialeria (Anfao); Associazione nazionale fabbricanti lampade elettriche, valvole termoioniche, tubi luminescenti, bottiglie isolanti, apparecchi termostatici; Associazione nazionale fabbricanti matite, penne stilografiche, articoli dattilografici e prodotti affini; Associazione nazionale fabbricanti spazzole, pennelli e preparatori relative materie prime; Associazione nazionale fra i fabbricanti di impugnature per ombrelli (Anfio); Associazione nazionale fra i produttori di cellofan (Assocellofan); Associazione nazionale imprenditori coibentazioni termoaustiche (Anicta); Associazione nazionale industrie laminati plastici (Laminoplast); Associazione nazionale produttori articoli sportivi (Assosport); Associazione nazionale rigeneratori materie plastiche (Assorimap); Federazione italiana strumenti musicali ed accessori (Fisma); Unione nazionale trasformatori e distributori vetro piano (Vetrunione); Unione nazionale industrie trasformatrici materie plastiche (Unionplast).

Intersind

Struttura e organizzazione

L'organizzazione interna dell'Intersind ha registrato lo sviluppo del processo di informazione che, secondo le linee e i tempi previsti dal complessivo programma di riferimento, denominato «Progetto 31», ha investito gran parte dei settori di attività.

Nel corso del 1986, in particolare, una speciale attenzione è stata posta nei confronti delle delegazioni e degli uffici distaccati, dotandoli di adeguate attrezzature e curando con specifici interventi gli aspetti formativi ed applicativi. I prossimi passi nella direzione intrapresa — secondo il progetto definito, che comunque viene costantemente «regolato» ed aggiornato sui reali andamenti — dovrebbero così portare in tempi ragionevoli alla realizzazione di collegamenti informatici via via sempre più articolati e complessi fra i diversi centri operativi del «sistema Intersind».

La struttura organizzativa dell'Associazione ricalca quanto descritto nel precedente *Rapporto*; e si è, inoltre, arricchita con l'adesione di una nuova organizzazione.

Con il 1 gennaio 1987, infatti, ha aderito all'Intersind, ai sensi dell'art. 2 dello Statuto, il Sindet (Sindacato delle aziende del vetro del Gruppo Efim), che viene pertanto, ad aggiungersi, quale associazione di categoria, all'Associazione italiana dell'armamento di linea (Fedarlinea).

Strutture operative

Nella sede centrale di Roma, sono presenti le seguenti strutture operative: la Direzione del servizio affari generali e relazioni esterne (direttore Mesirca Alessandro) e la Direzione del servizio amministrazione e personale (Direttore Muti Ernesto).

Le strutture della vicedirezione generale per gli affari sindacali sono: la Direzione dei servizi sindacali per le aziende di servizi e per le questioni intercategoriale (direttore Rocchi Augusto), la Direzione dei servizi sindacali per le aziende metalmeccaniche (Direttore Favilli Angelo), la Di-

reazione dei servizi sindacali per le aziende manifatturiere e varie (direttore Rocchi Augusto, *ad interim*).

Le strutture della vicedirezione generale per gli affari previdenziali, legislativi e studi sono: la Direzione del servizio affari legislativi, previdenziali e giurisprudenza (*Direttore* Ambroso Giovanni), la Direzione del servizio studi e documentazione (*Direttore* Sampietro Carlo, *ad interim*), la Direzione del Servizio per il coordinamento dei rapporti internazionali (*Direttore* Avanzi Enzo).

Le delegazioni sono:

Delegazione per la Campania e la Calabria;
Delegazione per l'Emilia-Romagna e le Marche;
Delegazione per il Friuli-Venezia Giulia;
Delegazione per la Liguria;
Delegazione per la Lombardia;
Delegazione per il Piemonte;
Delegazione per la Puglia e la Basilicata;
Delegazione di Roma (per il Lazio, l'Umbria, gli Abruzzi);
Delegazione per la Sicilia;
Delegazione per la Toscana;
Delegazione Aosta;
Delegazione per il Veneto e il Trentino Alto Adige.

Le associazioni aderenti sono:

Associazione italiana dell'armamento di linea (Fedarlinea);
Sindacato delle aziende del vetro del Gruppo Efim (Sinvet)

Intersind. Composizione dei principali organi sociali (aprile 1987)

Presidente

Paci Agostino

Vicepresidenti

Magliola Sergio

Zappi Antonio

Giunta esecutiva

Agnes Biagio

Antonini Corrado

Benevento Giorgio

Capuano Giuseppe

De Feo Nicola

Fabbri Delio

Fabiani Fabiano

Graziosi Giuliano

Magliola Sergio

Massacesi Ettore

Micheli Enrico

Nordio Umberto

Paci Agostino

Rosina Alcide Ezio

Santacroce Carlo

Santonastaso Felice

Zappi Antonio

Segretario

Mersica Alessandro

Consiglio direttivo:

Adani Adamo, Agnes Biagio, Antonini Corrado, Bellisario Marisa, Benevento Giorgio, Benzoni Paolo, Bocchini Enrico, Capuano Giuseppe, Cereti Fausto, Civallo Michele, Cuccia Giuseppe, De Feo Nicola, Emiliani Vincenzo, Fabbri Delio, Fabiani Fabiano, Gambardella Giovanni, Gimelli Enrico, Graziosi Giuliano, Magliola Sergio, Massacesi Ettore, Micheli Enrico, Nordio Umberto, Paci Agostino, Pascale Ernesto, Plazzi Luigi, Pozzo Aldo, Randi Salvatore, Rosina Alcide Ezio, Santacroce Carlo, Santonastaso Felice, Testa Ilario, Teti Raffaello, Zappi Antonio.

Direttore generale

Capo Giuseppe

Area di rappresentatività

Per quanto riguarda le aziende aderenti, esse risultano 275 al 31 dicembre 1986, con 403.489

dipendenti, rispetto alle 274 con 420.311 dipendenti del 1985. In base ai dati a disposizione degli uffici, al 31 dicembre 1986, il personale dipendente delle aziende aderenti risulta così distribuito:

Gruppo Iri	
Aziende Stet	120.852
Aziende Finsider	79.590
Aziende Finmeccanica	66.925
Aziende Italtel	15.997
Aziende Sme	7.747
Aziende Finmare	6.950
Aziende Finsiel	3.396
Aziende Sofin	1.645
Aziende Spi	49
Aziende direttamente controllate dall'Iri	61.224
Fincantieri	(23.396)
Alitalia	(23.224)
Rai	(14.604)
Totale Gruppo Iri	364.375
Gruppo Efim	32.183
Gruppo Eagg	308
Gruppo «Partecipazioni diverse — varie»	6.623
Totale	403.489

Comitati consultivi

Comitato tecnico sindacale (al 31 maggio 1987)
Nello svolgimento della propria attività in materia sindacale, le istanze centrali dell'associazione si avvalgono della collaborazione di un organo collegiale consultivo, il Comitato tecnico sindacale. Esso è attualmente composto da 20 membri, che rappresentano le diverse componenti della base associativa, ed è presieduto dal direttore generale dell'Intersind.

Il comitato è così composto:

Capo Giuseppe (*Presidente*), Anibaldi Luigi, Attolini Ettore, Bonacchi Mario, Buscemi Giuseppe, Carratù Bernardo Vittorio, Dettori Vincenzo, Di Nola Sabino, Ferraris Carlo, Ferrero Pierluigi, Gallelli Vittorio, Manti Vittorio Romano, Manzocchi Antonio, Micheli Enrico, Persio Mario, Ravera Giuseppe, Sanpietro Carlo, Sclafani Germano, Toscani Augusto, Zucchi Emilio, Favelli Angelo (*segretario*).

I comitati consultivi delle delegazioni territoriali
Il 1986 ha visto concludersi, per la maggior par-

te dei comitati costituiti presso le delegazioni territoriali, il quinto anno di attività.

Giunti alla scadenza del loro mandato biennale, che viene a coincidere con quello del Consiglio direttivo, i comitati sono stati rinnovati, dallo stesso, nella composizione in atto al momento della scadenza.

Rispetto al 1985, i comitati si sono riuniti, direttamente o attraverso i gruppi specialistici di lavoro, con maggiore frequenza, affrontando varie tematiche, che vanno dai rapporti con le Regioni e gli Enti locali — intensificati dopo la flessione dell'anno precedente, dovuta alle elezioni amministrative — al mercato del lavoro e alla formazione professionale, alla collaborazione con le università, ai progetti scuola-lavoro, ai pareri su varie iniziative legislative delle Regioni.

Lo studio e la documentazione sui problemi del lavoro

Nel corso del 1986 i lavori di studio e di ricerca si sono incentrati prevalentemente su problemi di relazioni industriali, che vanno dalla analisi del conflitto industriale alle esperienze di concertazione legate allo sviluppo della produttività, fino all'esame del ruolo dell'impresa pubblica nel dialogo sociale; dall'esame retrospettivo dei processi di ristrutturazione industriale all'analisi degli strumenti di incentivazione dell'occupazione nelle aree industriali in «declino»; dall'impatto delle nuove tecnologie sulla composizione della forza lavoro ai problemi negoziali derivanti dall'emergere di figure ad elevate professionalità. Nel campo giuslavoristico sono stati avviati studi che hanno per oggetto la figura dei «quadri», alla luce della legge istitutiva della categoria, e la giurisprudenza costituzionale in materia di lavoro dalla istituzione della Corte ad oggi.

Sono state avviate, infine, due ricerche che riguardano: la prima, l'atteggiamento dei giovani nella transizione dalla scuola alla vita attiva; e la seconda, i riflessi delle variazioni salariali e della produttività sulla domanda di lavoro.

Il programma delle ricerche

Va ricordato, innanzitutto, un progetto di ricerca articolato su quattro studi riguardanti: il modo in cui i manuali di storia dei licei italiani hanno presentato la rivoluzione industriale; la proposta di una politica di «austerità» economica

formulata nel 1976; i fattori che ritardarono l'introduzione della televisione a colori in Italia; l'atteggiamento da parte di alcuni settori politici nei confronti del capitalismo industriale. Le motivazioni di questo lavoro sono illustrate da Piero Melograni nella prefazione al volume di prossima pubblicazione *La paura della modernizzazione*, Cedis Editrice, che contiene i saggi citati. Negli ultimi anni, nelle aziende che svolgono attività di comunicazione a mezzo stampa, si è evidenziato il passaggio dall'organo aziendale unico ad un sistema editoriale articolato e rivolto a specifiche fasce di utenza, sia interna che esterna all'azienda.

Nella ricerca (prossima alla conclusione) su *Informazione aziendale e cultura d'impresa* sono stati presi in esame gli strumenti di comunicazione interna delle aziende.

I processi di ristrutturazione intervenuti nell'industria italiana a partire dagli anni Settanta, i riflessi che essi hanno sulle relazioni industriali e, per converso, il ruolo che queste svolgono nelle ristrutturazioni sono al centro della ricerca su *L'aggiustamento strutturale dell'industria manifatturiera italiana nei primi anni Ottanta: nuovi aspetti organizzativi e di gestione*.

Partendo dai risultati di alcune indagini che hanno evidenziato la reattività dell'occupazione alle variazioni dei salari reali, la ricerca (in corso) su *Effetti delle variazioni salariali e della dinamica della produttività sulla domanda di lavoro* intende cogliere gli effetti e le prospettive della rigidità salariale.

La ricerca su *Le trasformazioni del mercato del lavoro indotte dalle nuove tecnologie microelettroniche in Italia* costituisce un tentativo di prefigurare l'andamento della domanda e dell'offerta di lavoro al 1991, tramite la proiezione a tale anno dei dati censuari.

Uno degli intenti della ricerca su *Conflitto e relazioni industriali in Italia (1945-88)* è quello di conseguire la formulazione e la verifica empirica di modelli matematico/statistici concernenti il conflitto industriale in Italia.

La ricerca su *Esperienze diffuse di contrattazione e concertazione nelle relazioni industriali e sviluppo della produttività* ha per oggetto le esperienze di contrattazione collettiva — in particolare aziendale — che hanno perseguito lo scopo di coniugare la flessibilità dei fattori produttivi e la cooperazione sociale.

Le linee di tendenza e i problemi posti da siste-

mi di relazione industriale meno rivendicativi e più partecipati e formalizzati sono al centro della ricerca *La negoziazione sindacale: strategie e procedure*.

Ad alcune grandi imprese ed aree industrializzate, in cui la concertazione con le organizzazioni sindacali e con i governi locali assume spesso un ruolo significativo, è dedicata la ricerca su *Strategia di flessibilità: direzioni aziendali, sindacati e governi locali*.

Il tema della concertazione — imprese, sindacato, istituzioni — è ripreso nella ricerca (in corso) su *Analisi dei processi di riorganizzazione delle aree industriali e nascita di nuove professionalità e iniziative di Job creation: il ruolo degli strumenti di incentivazione europei e nazionali*.

La ricerca su *L'azienda come mercato del consenso: il caso Italsider di Taranto*, che sarà portata a termine entro il 1987, prende in considerazione alcune variabili che influiscono sull'atteggiamento consensualistico del lavoratore rispetto alle strategie aziendali e sindacali.

Sono state portate a termine (e saranno prossimamente disponibili i relativi rapporti) le ricerche su *La formazione del rapporto di lavoro nell'industria del software* e su *Il rapporto di lavoro delle figure ad elevata professionalità del terziario avanzato tra azione individualistica e contrattazione collettiva*.

Prevalentemente incentrata sugli aspetti giuridici del rapporto di lavoro delle figure ad elevata professionalità è la ricerca su *I quadri prima e dopo la legge 190/85*.

Obiettivo dell'Osservatorio sulle relazioni industriali nell'impresa in una prospettiva europea, è quello di individuare elementi utili alla convergenza delle politiche contrattuali tra i Paesi comunitari e quindi alla creazione di uno «spazio sociale europeo».

L'impresa pubblica nel dialogo sociale: aspetti nazionali e aspetti comunitari è il titolo di una ricerca che parte dalla constatazione secondo cui, nonostante la situazione di paralisi che sembra attanagliare le istituzioni politiche della Comunità, la sensibilità e l'interesse verso lo sviluppo sono sempre più orientati alla dimensione comunitaria.

Le manifestazioni pubbliche

Nel quadro di un programma di cooperazione internazionale promosso insieme ad altri enti, l'associazione ha organizzato, in collaborazione con

l'Asap, Oil e Ceep-it (Torino, 14-16 aprile) un colloquio internazionale sul tema: *La rappresentanza degli interessi delle imprese del settore pubblico in America Latina, Italia e negli altri paesi Cee: un'analisi comparativa*.

I problemi delle nuove prospettive europee e della internazionalizzazione delle imprese sono stati i motivi di maggior attenzione del Convegno sul tema: *Dall'impresa nazionale all'impresa europea. L'impresa pubblica nello spazio economico e sociale comunitario*, organizzato dall'Intersind, d'intesa con il Ceep-it, e svoltosi a Roma nei giorni 17-18 aprile sotto l'alto patronato del presidente della Repubblica.

Ai temi del rapporto scuola-lavoro è stato dedicato il seminario su *Formazione post-diploma per la società industriale*, organizzato con la collaborazione della Stet in occasione del conferimento del premio Giancarlo Capecchi per le relazioni industriali e che si è svolto il 21 giugno a l'Aquila, presso la scuola superiore Guglielmo Reiss Romoli.

Alle iniziative promosse in materia dalle strutture centrali dell'Associazione si sono accompagnate quelle organizzate dalle Delegazioni all'interno dei diversi progetti sul rapporto Scuola-Lavoro. In particolare si possono ricordare: il seminario organizzato il 28-29 gennaio dalla Delegazione di Roma con patrocinio della Provincia nell'ambito del Progetto Scuola-Lavoro, sul tema «Nuovo ruolo degli istituti secondari superiori nella società dell'informazione»; il progetto di collaborazione «Luciano Izzit», tra la Delegazione per il Friuli-Venezia Giulia e l'Università di Trieste, che si è articolato in due sessioni (comprendenti dibattiti e visite guidate in azienda), rispettivamente con le Facoltà di Giurisprudenza ed Economia e Commercio e con quella di Ingegneria. Il progetto avviato nel 1984, è divenuto ormai un programma consolidato di collaborazione e nell'anno accademico 1985-86 ha impegnato studenti, docenti e manager aziendali nell'arco di un periodo che è andato dal 28 febbraio all'8 aprile; l'incontro promosso il 22 aprile dalla Delegazione per la Lombardia, in collaborazione con l'Ancifap, nel quale cinque aziende pubbliche «leader» dell'area lombarda hanno illustrato, sulla base della loro realtà produttiva, ad oltre 200 presidi della scuola media superiore di Milano, le conseguenze che le innovazioni tecnologiche provocano sulla domanda di lavoro; i due seminari di studi tenutisi dopo la stipula di una ap-

posita convenzione tra il Provveditorato agli Studi di Napoli e la Delegazione per la Campania e la Calabria per l'attivazione del Progetto Scuola-Lavoro, nel corso dei quali si sono approfonditi contenuti e metodi di corsi interdisciplinari riguardanti tematiche che interessano le imprese (Napoli 22-23-24 aprile, Castellammare di Stabia 19-20 novembre).

L'insieme di queste iniziative sta a testimoniare l'impegno dell'Associazione volto a facilitare il dialogo tra il sistema educativo pubblico e le aziende nonché a costruire, allo stesso tempo, ipotesi e strumenti operativi idonei a una formazione dei giovani più adeguata all'attività lavorativa.

Il premio Giancarlo Capecchi per le relazioni industriali è stato assegnato nel corso della cerimonia di chiusura del premio Scanno, tenutasi il 21 giugno.

Per la sezione giuridica è stata premiata l'opera *Contratti collettivi e rapporto individuale di lavoro* di Gaetano Vardaro.

Per quanto riguarda la sezione riservata ad opere di carattere storico e socio-economico, la giuria non ha provveduto ad una premiazione ma ha segnalato il volume *I diritti di informazione nell'impresa*, a cura di Tiziano Treu e Serafino Negrèlli, che contiene i risultati di una ricerca svolta per conto di alcuni enti, tra cui l'Intersind. Il metodo dello «scambio» e della concertazione ha caratterizzato negli ultimi anni i rapporti tra le parti sociali.

Le vicende di questo periodo sono trattate in una serie di volumi di Massimo Mascini e Maurizio Ricci (*Lo scambio alla prova, La grande sfida e La via del consenso*), promossi dall'associazione e pubblicati dalla Cedis Editrice.

Ad essi l'Intersind ha dedicato un incontro-dibattito su *Le relazioni industriali negli anni 80* — che si è tenuto a Roma, presso la sede della Federazione nazionale della stampa italiana, il 5 giugno — tra alcuni protagonisti delle vicende sindacali nel periodo in considerazione (1981-84). Una ulteriore testimonianza della coerente linea perseguita dall'Intersind è offerta dal volume *Diritti sindacali relazioni sindacali e regolamentazione del conflitto. L'esperienza contrattuale dell'Intersind (Quaderni di Industria e sindacato, n. 18)*, presentato il 20 ottobre nella sede dell'associazione.

In collaborazione con Asap e Confindustria è stato organizzato l'incontro-dibattito su «Riequilibrio

dell'Inail: verso una soluzione?» (Roma, 16 luglio), nel quale è stato ulteriormente sottolineato il periodo di una strisciante trasformazione della natura assicurativa previdenziale dell'Inail verso connotazioni di carattere meramente assistenzialistico.

Infine, in occasione del 25 anniversario della costituzione del Ceep (Centre Européen de l'Entreprise Publique), ha avuto luogo a Roma, il 1 dicembre 1986, un incontro in cui Agostino Paci, Stefano Sandri, presidente del Ceep-it, e Guido Fantoni, presidente dell'Asap, hanno illustrato i contenuti dell'audizione di una rappresentanza imprenditoriale da parte del Parlamento europeo, che avrà luogo nel 1987.

Le pubblicazioni

Attraverso le pubblicazioni, periodiche e non, l'Intersind persegue l'obiettivo di diffondere le informazioni sulle iniziative, le ricerche e i dibattiti da essa promossi e di aprire un confronto con esponenti del mondo del lavoro, della cultura, dell'economia, della politica e della realtà sociale.

L'elemento di continuità di quest'azione è offerto dal settimanale *Industria e Sindacato*. I primi numeri del 1986 sono stati ampiamente dedicati al dibattito in preparazione del ricordato convegno «Dall'impresa nazionale all'impresa europea. L'impresa pubblica nello spazio economico e sociale comunitario», dibattito che ha avuto inizio nella seconda metà del 1985.

I contributi sono stati successivamente raccolti nel n. 19 dei *Quaderni di industria e sindacato*, predisposto in occasione del convegno, al quale è stato altresì dedicato un numero speciale del settimanale.

Un altro numero speciale è stato dedicato al ricordato seminario su «La formazione post-diploma per la società dell'informazione», tenutosi presso la scuola superiore Guglielmo Reiss Romoli, in occasione del premio Giancarlo Capecchi per le relazioni industriali.

Infine, nel supplemento a *Industria e Sindacato*, n. 14/1986, *Preparare il futuro: l'azione dell'Intersind per una maggiore integrazione tra impresa e sistema formativo*, è stata offerta una documentazione delle principali iniziative realizzate dall'associazione e dalle aziende aderenti in materia di rapporti con il sistema educativo e con quello della formazione professionale.

Ampio spazio è stato naturalmente riservato ai temi delle relazioni industriali. Dal numero *Le relazioni industriali negli anni 80*, dedicato al dibattito realizzato in occasione della ricordata presentazione dei volumi, promossi dall'associazione, di Massimo Mascini e Maurizio Ricci (Cedis Editrice), a quello contenente gli interventi svolti dagli studiosi italiani al VII congresso mondiale dell'associazione internazionale di relazioni industriali (Amburgo, 1-4 settembre); da numerosi studi di carattere giuslavoristico ai contributi di approfondimento sul protocollo Iri, si è voluto offrire al lettore una riflessione sulla storia e sull'evoluzione recente delle relazioni industriali. La rivista ha anche ampiamente ripreso le iniziative assunte dall'associazione in campo previdenziale e assicurativo con un numero dedicato al ricordato incontro-dibattito su «*Riequilibrio dell'Inail, verso una soluzione?*» e con altri articoli di approfondimento.

Altri argomenti trattati dal settimanale sono stati l'occupazione, la flessibilità del mercato del lavoro, la job-creation, il rapporto tra cultura e industria (è stato pubblicato il dibattito che si era svolto sul tema, a Scanno, nel giugno del 1985), le politiche industriali, l'organizzazione del lavoro e le nuove tecnologie, oltre ad un numero speciale sull'Aeritalia.

Per quanto concerne le pubblicazioni non periodiche, sono usciti nel 1986 quattro volumi nella collana dei *Quaderni di industria e sindacato*: *Formazione professionale. Normative comunitarie e nazionali* (n. 17), *Diritti sindacali, relazioni sindacali e regolamentazione del conflitto. L'esperienza contrattuale dell'Intersind* (n. 18), *L'Europa e l'impresa. Opinioni a confronto* (n. 19) e *Dall'impresa nazionale all'impresa europea. L'impresa pubblica nello spazio economico e sociale comunitario* (n. 20).

Altri volumi pubblicati, in cui sono presentati i risultati di ricerche promosse dall'associazione, sono: *Echi di economia, La cultura industriale nella stampa e in Tv*, di Paolo Mancini e Donatella Ronci (Eri Editore) e *La razionalità contrattata. Imprese, sindacati e contesto economico* di Raoul C.D. Nacamulli, Giovanni Costa e Luigi Manzolini (Edizioni Il Mulino).

Tra le pubblicazioni periodiche dell'associazione vanno ancora ricordate le riviste *Informazioni Parlamentari e Legislative* (quindicinale); *Segnalazioni di Giurisprudenza del Lavoro* (bimestrale); *Notiziario per le assicurazioni sociali* (trimestrale).

Nell'anno 1986 è stata avviata con diffusione limitata la relazione di note mensili su *Informazioni congiunturali e previsioni* che, a partire dal 1987, vengono affinate nei contenuti ed estese, quanto a destinazione, nell'ambito delle strutture del sistema delle aziende associate.

L'anno 1987 vedrà, infine, la pubblicazione nella collana dei *Quaderni di industria e sindacato*, di una ricerca condotta da Luciano Vandone per conto dell'associazione, dedicata ad un ampio spaccato dell'evoluzione del costo del lavoro negli anni cruciali che sono immediatamente alle nostre spalle.

Rapporto con gli organismi internazionali

La presenza in sede di Comunità economica europea

Oltre ai citati convegni a livello Ceep, va segnalata l'attività promozionale in materia di formazione professionale. L'Intersind ha ottenuto un significativo riconoscimento internazionale in occasione del seminario europeo organizzato a Strasburgo il 14 e 15 gennaio dall'Anact, Agenzia nazionale francese per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

L'esperienza riguardante le procedure di informazione-consultazione sindacale e di conciliazione delle vertenze, previste dai protocolli Iri ed Efim, ha costituito oggetto di interventi effettuati dall'Intersind nel corso di due convegni europei, promossi rispettivamente a Parigi, in febbraio, ed a Roma, in ottobre, dalla Fondazione europea e Società.

Nel mese di dicembre si sono conclusi i corsi per la formazione di «specialisti nella progettazione di interventi formativi sostenuti dalla Cee», promossi dall'Intersind unitamente al Ceep-It e realizzati dalle strutture di Roma e Milano dell'Ancifap.

Tale iniziativa, che rappresenta il primo caso di progetto formativo sviluppato con il concorso finanziario dei due enti comunitari (Fse e Cedefop) e in stretto collegamento con l'amministrazione nazionale e le Regioni interessate, ha voluto essere un concreto contributo per la creazione di opportunità di lavoro ad elevata qualificazione e di tipo innovativo per i giovani, in relazione a specifiche esigenze delle imprese, nonché di altre possibili utenze.

Sempre nel quadro delle iniziative promosse dalla

associazione, al fine di agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro mediante un migliore utilizzo dei sostegni economici comunitari, va segnalato l'accordo interconfederale in materia di orientamento scolastico e professionale, sottoscritto il 17 giugno dall'Intersind e dalle confederazioni Cgil, Cisl e Uil.

L'intesa si propone di individuare le possibili forme di cooperazione tra le parti sociali, per rispondere adeguatamente alla reale domanda di orientamento e di integrazione scuola-lavoro proveniente dal mondo giovanile e dalla scuola.

Per quanto riguarda l'attività dell'Intersind in seno all'Organizzazione internazionale del lavoro, va registrata la partecipazione, nell'ambito della delegazione imprenditoriale italiana, alla 72ª Conferenza internazionale del lavoro, svoltasi a Ginevra nel mese di luglio, in cui si sono dibattuti i temi dei giovani e dell'occupazione nelle prospettive dei prossimi anni.

Analoga partecipazione di delegazioni qualificate dell'associazione si è avuta all'11ª sessione della Commissione ferro e acciaio (Ginevra, 2-11 dicembre), nonché alla Conferenza tecnica marittima (Ginevra, 5-16 maggio), preparatoria alla sessione marittima della Conferenza internazionale del lavoro che si terrà, sempre a Ginevra, nel mese di ottobre 1987.

Altri rapporti internazionali

Una interessante «ricaduta» dei menzionati convegni di Torino e di Roma svoltisi nel mese di aprile, in collaborazione con il Ceep-It, ai quali hanno partecipato esponenti delle imprese dell'area pubblica europea e dell'America Latina, è stata la presentazione di formali richieste di intervento (da parte di Argentina, paesi dell'America centrale, Colombia e Messico) all'Intersind, all'Asap ed all'Inps, per il tramite del Centro Oil di Torino, tendenti a ricevere assistenza tecnica nei seguenti campi:

studio dei problemi tecnico-organizzativi inerenti alla costituzione di holding pubbliche, sul modello degli Enti di gestione, nei vari paesi di quell'area;

parallelamente, analisi dell'esperienza dell'Intersind in vista della promozione di analoghe associazioni, capaci di sostenere con politiche sindacali adeguate gli sforzi di ristrutturazione e risanamento economico dei rispettivi settori pubblici allargati; formazione manageriale dei quadri medio-alti, attraverso scambi di espe-

rienze con gli organismi italiani operanti nel settore.

Notevole rilevanza ha assunto, infine, il VII congresso mondiale dell'Associazione internazionale di relazioni industriali, svoltosi ad Amburgo dall'1 al 4 settembre, con la partecipazione dell'Intersind; nel corso del quale sono stati dibattuti e approfonditi gli aspetti più significativi dell'attuale fase di sviluppo dei rapporti sindacali e del diritto del lavoro. Si ricordano, in particolare, i temi dell'innovazione tecnologica e dei suoi effetti nelle relazioni industriali, delle nuove tendenze nell'organizzazione del tempo di lavoro, delle forme istituzionali di partecipazione dei lavoratori.

Asap

Situazione e andamento delle adesioni

L'Asap — Associazione sindacale per le aziende petrolchimiche e collegate a partecipazione statale — rappresenta autonomamente le aziende che fanno capo all'Eni.

L'associazione raggruppa aziende a partecipazione statale che, per la compattezza e le sinergie di gruppo, operano in alcuni settori ben definiti: energia, chimica, meccanico, minero-metallurgico, servizi energetici, tessile e diversi. Una politica di ulteriore specializzazione del Gruppo Eni seguita in questi anni ha portato in pratica ad una pressoché totale dismissione del settore tessile. Tale politica è stata realizzata tramite due strumenti fondamentali: la privatizzazione delle attività, come nel caso della Lanerossi, e l'intervento dell'Ageni, l'agenzia dell'Eni per la job-creation e le attività sostitutive.

Altri mutamenti strutturali molto importanti sono avvenuti nei settori della chimica e del minero-metallurgico. Se il risanamento complessivo del Gruppo Eni poteva ritenersi concluso già nel 1985 con il raggiungimento del pareggio di bilancio, altrettanto non si poteva dire di ogni settore produttivo. I settori chimico e minero-metallurgico, in particolare, sono stati quelli che più di ogni altro hanno conosciuto, ancora nel 1986, profonde ristrutturazioni.

Nella ricerca di sinergie e di avanzate logiche produttive le attività minerarie e metallurgiche sono state divise e accorpate in due caposettore distinte: le une all'Agip s.p.a. e le altre alla Nuova Samim.

Nella chimica, invece, il processo di risanamento-ristrutturazione iniziato da qualche anno è giunto a compimento, con il risultato di un utile di esercizio nel 1986.

Non va infine taciuto delle difficoltà incontrate dal settore energia a causa delle mutate condizioni internazionali, ed in particolare della caduta dei prezzi petroliferi e del cambio del dollaro. Queste condizioni negative hanno indotto un rallentamento ed una riduzione delle attività che è all'origine delle difficoltà in cui si sono venuti a trovare i produttori internazionali.

Le dinamiche che hanno investito nell'86 i settori produttivi in cui operano le aziende del

Gruppo Eni, e che abbiamo per sommi capi appena ricordato, hanno avuto, naturalmente, conseguenze rilevanti sia sulla struttura associativa dell'Asap, sia sulla struttura dell'occupazione nel Gruppo.

Tra le aziende associate si è verificato un certo turn-over per effetto delle numerose dimissioni e nuove acquisizioni. Tuttavia, le seconde sono state superiori alle prime, cosicché il numero complessivo delle aziende associate all'Asap al 31 dicembre 1986 si è accresciuto notevolmente, raggiungendo il centinaio circa.

I mutamenti produttivi e societari di cui si è fatto cenno sono peraltro rilevabili chiaramente anche dalla distribuzione del personale occupato nelle aziende associate all'Asap, classificato in base al contratto che disciplina il rapporto di lavoro.

	1986	1985
Contratto energia	38,15%	39,90%
Contratto chimico	32,34%	24,43%
Contratto meccanico	9,55%	10,82%
Contratto (minero) metallurgico	10,03%	13,43%
Contratto tessile	6,55%	7,10%
Contratti diversi	3,38%	4,32%

Come si vede, il settore chimico è l'unico ad aver avuto un aumento, peraltro notevole, del proprio peso occupazionale e, per così dire, contrattuale.

Tutti gli altri settori, con variazioni minime (come nel caso dell'energia) o più consistenti (come per il tessile), hanno registrato una tendenza negativa. Tuttavia, il contratto energia rimane il più importante dell'Asap, con una quota di occupati del 38,15%. Segue il contratto chimico, con il 32,34% di lavoratori. In conclusione, i contratti di lavoro dell'energia e della chimica insieme coprono oltre il 70% degli occupati nelle aziende associate all'Asap, a riprova di una ritrovata specializzazione petrolchimica del Gruppo Eni.

Reperimento e utilizzo delle risorse

Le risorse finanziarie dell'associazione sono assicurate per un terzo da quote fisse a carico delle società caposettore: Agip, Agip Petroli, Agip Carbone, Enichem, Snam, Snamprogetti, Saipem,

Asap. Composizione dei principali organi Sociali

Presidente

Fantoni Guido

Vice Presidente

Fusco Modestino

Comitato Esecutivo

Fantoni Guido

Fusco Modestino

Ciatti Franco

De Vita Pasquale

Masseroli Franco

Necci Lorenzo

Pigorini Pio

Consiglio Generale

Fantoni Guido, Fusco Modestino, Brancaccio Mario, Calogero Giuseppe, Ciatti Franco, Coffrini Francesco, Della Flora Giorgio, Dell'Orto Gianni, De Vita Pasquale, Greppi Duilio, Grotti Alberto, Masseroli Franco, Meomartini Alberto, Moroni Alfredo, Muscarella Giuseppe, Necci Lorenzo, Persiani Mattia, Pigorini Pio.

Nuovo Pignone, Savio, Samim e Sofid; per i restanti due terzi dalle altre associate, in misura proporzionale al numero di dipendenti di ciascuna società.

Struttura dell'associazione

I compiti dell'Asap, stabiliti dallo Statuto, sono tra l'altro: stipulare contratti di lavoro e accordi sindacali; rappresentare gli interessi delle aziende associate in materia di rapporti di lavoro e sicurezza sociale; assistere le aziende associate nell'applicazione della legislazione sul lavoro, nelle vertenze sindacali, nelle controversie collettive e individuali di lavoro; fornire informazioni, assistenza, consulenza e collaborazione alle aziende associate nel campo delle relazioni industriali e del lavoro.

L'organizzazione interna dell'associazione è funzionale alla realizzazione di tali attività e obiettivi e si articola in due aree: quella contrattuale-sindacale e quella delle attività di supporto.

La struttura contrattuale-sindacale ha dimensioni verticali e orizzontali; si articola cioè in settori (categoriali) e in delegazioni (territoriali).

I settori sono attualmente tre: energia; chimica; meccanico/minero-metallurgico/diversi.

Le delegazioni territoriali sono sei:

a. Nord-ovest: Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Emilia Romagna (Bologna, Ferrara, Modena, Piacenza, Reggio Emilia);

b. Nord-est: Veneto, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Emilia Romagna (Ravenna);

c. Centro-nord: Toscana, Marche, Emilia Romagna (Forlì);

d. Centro-sud: Lazio, Umbria, Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria;

e. Sicilia;

f. Sardegna

Le attività di supporto sono svolte dai servizi specialistici e dalle unità di staff che assicurano all'associazione lo svolgimento delle iniziative editoriali, di informazione, ricerca e studio per l'espletamento al meglio dei compiti istituzionali. I servizi specialistici riguardano la legislazione sociale e previdenziale, l'area giuridico-legale e la sicurezza e l'igiene ambientale. Ad essi va aggiunta la segreteria tecnica che affianca l'attività contrattuale-sindacale.

Le unità di staff sono costituite dal Centro studi — che comprende l'Unità studi e l'Unità attività editoriali a cui è stata demandata la pubblicazione degli house-organ dell'Associazione — e dell'Unità relazioni esterne e stampa, competente anche per i rapporti internazionali.

L'attività di supporto

Le attività di studio e di ricerca, editoriali e di informazione dell'Asap sono state intense nel periodo di riferimento, essendo venute a maturazione una serie di iniziative avviate nel '85.

Una parte rilevante di queste attività è stata dedicata all'analisi del mercato del lavoro sul versante occupazionale, del costo del lavoro e delle strutture retributive, della produttività. Non sono stati peraltro trascurati gli aspetti relativi alle tendenze della contrattazione collettiva, all'attività delle parti sociali, nonché al quadro economico e istituzionale.

In particolare, le ricerche prodotte o avviate sono le seguenti:

a. il *Rapporto sui salari*, giunto alla sua II edi-

zione, aggiorna annualmente l'evoluzione delle retribuzioni nell'industria italiana sulla base dei dati forniti da fonti statistiche ufficiali (Istat, ministero del Lavoro) e da altre indagini (Eni, Iri, Assolombarda, Federmeccanica, ecc.). Il *Rapporto* è pubblicato da Franco Angeli nella collana di economia e politica industriale;

b. «Le remunerazioni ad incentivo nelle relazioni industriali italiane», ricerca svolta in collaborazione con il Cesos, è giunta a conclusione con la presentazione del *Rapporto generale*, che comprende, oltre alle esperienze in materia, anche i sistemi di convenienza e gli orientamenti culturali che le ispirano, nonché indagini monografiche aziendali;

c. su «flessibilità interne e flessibilità esterne: teorie e verifiche empiriche» è in corso di svolgimento una ricerca che si prefigge di dare connotazione, quanto più precisa possibile, al concetto di flessibilità, negli ultimi tempi spesso richiamato in relazione all'esigenza di ridare competitività ed efficienza al nostro apparato produttivo;

d. al tema dei rapporti tra «Sistemi di inquadramento e professionalità» è dedicata un'altra ricerca, in corso di svolgimento, che si propone di censire ed esaminare le risposte che, in sede aziendale, si sono date ai problemi di classificazione professionale, anche attraverso lo studio dell'evoluzione del sistema di inquadramento unico e delle sue prassi applicative;

e. infine, la *Nota congiunturale sugli indicatori del lavoro*, con cadenza trimestrale, fornisce i dati su produttività, costo del lavoro, prezzi, occupazione, disoccupazione, Cassa integrazione e conflitti di lavoro.

L'attività di studio e di ricerca è stata completata da una importante iniziativa, intrapresa congiuntamente dall'Asap e dall'Intersind in occasione del trentennale della Corte costituzionale. Si tratta di un compendio critico delle sentenze e delle ordinanze della Corte in materia di lavoro privato, suddivise in tre distinti settori: il diritto sindacale, il diritto del rapporto di lavoro e il diritto della previdenza sociale. L'opera, in sette volumi, è stata pubblicata dall'Istituto poligrafico e Zecca dello Stato con l'alto patrocinio del presidente della Repubblica; ed è stata presentata alla comunità scientifica del diritto del lavoro in un convegno tenuto in Campidoglio, a Roma, presieduto dal professor Santoro Passarelli.

Anche l'attività editoriale è stata particolarmente

te intensa. Nel 1986, infatti, sono riprese regolarmente le pubblicazioni, in una rinnovata veste editoriale e grafica, della rivista mensile *Asap-Notizie*, house organ della associazione. Sono usciti anche numerosi supplementi su temi di interesse dell'associazione, come: *La fiscalizzazione degli oneri sociali*; *Il prepensionamento*; la *Presentazione del Rapporto sui salari 1986*; *La stagione dei contratti 1986-87*; *La Cassa integrazione guadagni: ammortizzatore sociale o strumento di politica industriale?*.

Inoltre, nello stesso anno, ha visto la luce anche il nuovo trimestrale *Spazio impresa*, rivista di cultura e dibattito sullo stato e sul rinnovamento delle relazioni industriali in Italia, in connessione con le strategie di impresa e con le scelte di politica industriale, economica e sociale dello Stato.

La partecipazione dell'associazione al dibattito politico e sindacale che si è sviluppato nel paese si è realizzata anche attraverso la organizzazione di convegni e seminari di studio, a cui hanno partecipato rappresentanze autorevoli delle parti sociali sia imprenditoriali che sindacali.

Oltre al seminario di presentazione del *I Rapporto sui salari 1986* e all'incontro-dibattito sulla Cassa integrazione guadagni, va segnalato il seminario organizzato da Asap e Enichem, con la collaborazione del Centro studi di diritto del lavoro Domenico Napoletano, sul tema «Impianti di produzione a ciclo continuo e relazioni industriali». Il seminario, tenutosi a Cagliari, ha visto la partecipazione di numerosissimi studiosi e magistrati.

Anche per la scuola e l'università le iniziative realizzate sono state numerose e significative.

Il Premio Antonella Messineo per la miglior tesi di laurea in Relazioni industriali e del lavoro, giunto alla quinta edizione, è stato vinto per il 1986 da una tesi di diritto del lavoro discussa alla Luiss di Roma, relatori i professori Roberto Pessi e Vincenzo Saba.

Nell'anno accademico 1986-87 presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Bologna si è tenuto il quinto corso della Scuola di perfezionamento in relazioni industriali e del lavoro, patrocinato dall'Asap.

Presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Cagliari, l'Asap — insieme all'Intersind, alla Confindustria e a Cgil, Cisl e Uil — ha costituito un Centro per lo studio della contrattazione collettiva, con particolare riferimento alla Regione Sardegna.

Infine, per le scuole secondarie superiori, è stato avviato un progetto Scuola-lavoro di monitoraggio, per la conoscenza di alcune aziende associate all'Asap da parte dei giovani.

In collaborazione con il Centro studi impresa, diretto dal professor Valerio Castronovo, l'associazione ha costituito l'Archivio storico Asap, per conservare memoria dell'attività svolta e valorizzare il patrimonio di esperienza acquisita in oltre venticinque anni.

L'Archivio storico Asap raccoglie documenti riguardanti contratti, accordi, protocolli sindacali di ogni livello, testimonianze di dirigenti Eni, Asap e delle organizzazioni sindacali, materiali fotografici. Esso verrà aperto a studiosi e ricercatori che vogliono approfondire le tematiche delle relazioni industriali in Italia, in particolare per quanto si riferisce alle aziende del Gruppo Eni. Infine, vanno segnalate la presenza e l'attività internazionali dell'associazione che nell'ultimo periodo hanno avuto ulteriori occasioni di sviluppo. L'Asap ha partecipato alla 73^a Conferenza internazionale del lavoro dell'Oil, svoltasi a Ginevra nel giugno 1987 e dedicata in particolare ai temi dell'occupazione, della sicurezza sociale e della cooperazione tecnica. Naturalmente l'associazione ha continuato a fornire all'Oil-Bit i pareri tecnici sullo stato di attuazione e/o sull'iter normativo di convenzioni e raccomandazioni in materia di lavoro.

Sono stati mantenuti stretti contatti anche con l'Ocse, assicurando una partecipazione non formale ai lavori del Comitato manodopera dello stesso e con le istituzioni comunitarie. In particolare: la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, con sede a Dublino, ha visitato l'Asap con una delegazione al massimo livello; l'associazione ha partecipato al II Congresso europeo sulla formazione continua, indetto a Berlino dal Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale (Cedefop); è in preparazione una audizione congiunta di Asap e Intersind al Parlamento europeo, per illustrare la politica sindacale delle partecipazioni statali italiane. Si sono sviluppati rapporti di collaborazione con le strutture istituzionali e associative delle imprese pubbliche latinoamericane. Una delegazione imprenditoriale pubblica argentina ha partecipato in Italia a un seminario organizzato da Asap e Intersind e una delegazione Asap e Intersind si è recata a Buenos Aires per mettere a punto una serie di ini-

ziative di cooperazione nell'ambito della formazione manageriale, delle relazioni industriali e della rappresentanza degli interessi delle imprese pubbliche.

Infine, l'associazione ha partecipato attivamente ai lavori dell'XI Congresso del Ceep (comitato europeo delle imprese pubbliche), svoltosi a Vienna nel maggio 1987 e dedicato al tema delle imprese pubbliche di fronte alla sfida europea degli anni Novanta.

Confapi

Al 31 dicembre 1986 le aziende associate alla Confapi sono risultate 31.435 con 828.974 dipendenti, segnando un'ulteriore crescita rispetto al 1985.

Le associazioni aderenti alla Confapi sono: Alessandria, Ancona, Bari, Bergamo, Biella, Bologna, Brescia, Cagliari, Campobasso, Caserta, Catania, Cesena, Chieti, Como, Cremona, Crotone, Fermo, Ferrara, Firenze, Foggia, Genova, Gorizia, La Spezia, Lecco, Macerata, Matera, Messina, Milano, Modena, Napoli, Novara, Padova, Palermo, Parma, Pavia, Perugia, Pesaro, Pescara, Piacenza, Pordenone, Potenza, Ravenna, Reggio Emilia, Roma, Rovigo, Salerno, Teramo, Terni, Torino, Treviso, Trieste, Udine, Varese, Venezia, Verona, Vicenza.

Al 31 dicembre 1986 la presenza Confapi si è ulteriormente estesa sul territorio nazionale, dove sono presenti 56 associazioni provinciali e 4 associazioni su base regionale (Toscana, Lazio, Sardegna, Liguria).

In queste regioni la presenza Confapi è articolata per delegazioni in ogni provincia e in numerosi comprensori a particolare concentrazione industriale.

Sono molto numerose le Api già costituite per le quali è in corso la procedura per l'adesione alla Confapi (Taranto, Belluno, Catanzaro, Ascoli Piceno, Asti); mentre su altre province (Caltanissetta, Cosenza, Cuneo) sono state aperte delegazioni assistite da Api territorialmente confinanti. Si può quindi affermare che la Confapi, attraverso 60 associazioni provinciali e regionali e 34 delegazioni, è presente sull'intero territorio nazionale.

Sul piano organizzativo, oltre alle associazioni provinciali e regionali, che sono organizzazioni di primo grado, la Confapi si è strutturata con organismi di secondo grado, le federazioni regionali presenti nelle seguenti aree: Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Abruzzo, Marche, Umbria, Basilicata, Sicilia.

Le Api regionali del Lazio, Toscana, Sardegna, Liguria fungono anche da organizzazioni di secondo grado.

Oltre al livello territoriale orizzontale, la Confa-

Confapi. Aziende associate al 31.12.1986

Settore	Aziende	Dipendenti
Alimentare ed affine	729	13.470
Tessile, maglie e calze, abbigl.	2.179	63.232
Calzaturiero	685	18.120
Pelli, cuoio	152	6.080
Legno, mobili ed arredamento	2.258	83.100
Metalmecanico, installazione imp.	10.189	407.290
Orafo, argentiero, bigiotteria	170	6.888
Vetro	149	5.302
Ceramica	195	14.625
Costruzioni	4.010	47.844
Lapideo, estrattivo	728	13.610
Manufatti cemento, laterizi	665	17.331
Cemento, calce, gesso	245	4.960
Chimico, gomma-plastica	2.111	53.721
Carta, cartotecnico	241	9.510
Grafico, editoriale	624	14.220
Trasporti	5.251	15.147
Trattamento informazione	307	2.149
Varie	547	32.135
Totale	31.435	828.734

pi è strutturata verticalmente in 9 unioni di categoria che raggruppano tutti i settori merceologici del comparto industriale:

- a. Aniem (Associazione nazionale imprenditori edili minori);
- b. Unionmeccanica (Unione nazionale della piccola e media industria metalmeccanica);
- c. Unionalimentari (Unione nazionale piccole e medie industrie alimentari);
- d. Unigec (Unione italiana piccola e media industria grafica, editoriale, cartaria, cartotecnica ed affine);
- e. Unionlegno (Unione nazionale piccole e medie industrie del legno);
- f. Uniontessile (Unione nazionale piccole e medie industrie tessili e dell'abbigliamento);
- g. Unionchimica (Unione italiana piccola e media industria chimica, gomma, plastica ed affini);
- h. Unimatica (Unione nazionale piccole e medie industrie dell'informatica);
- i. Fiap (Federazione italiana autotrasportatori professionali).

Le unioni di categoria aderenti alla Confapi sono parti stipulanti dei seguenti ccnl: dirigenti industriali (4 luglio 1985); metalmecanici (20 luglio 1983); chimica e concia (7 aprile 1983); gomma, plastica (17 luglio 1980); legno, sughero, mobili (25 maggio 1983); tessile abbigliamento (9 settembre 1983); calzature (19 luglio 1983);

pellì e cuoio (16 novembre 1983); edili (25 luglio 1983); lapidei (7 luglio 1983); manufatti laterizi (28 luglio 1983); alabastro (5 ottobre 1983); autotrasportatori e spedizionieri (12 novembre 1983); grafico-editoriale (12 luglio 1983); occhiali, penne e matite, spazzole (16 novembre 1983); lavanderie e bottoni (9 settembre 1983); ombrelli (18 novembre 1983); giocattoli (18 novembre 1983); imprese pulizia (27 ottobre 1983); Aec agenti e rappresentanti (28 febbraio 1975); cartari e cartotecnici (10 aprile 1984).

La Confapi ha inoltre stipulato per la prima volta nel 1985 il ccnl dirigenti industriali aziende Confapi, mentre è in corso di definizione anche il ccnl aziende alimentari.

La confederazione, nella sua struttura centrale, è articolata in una direzione generale, con compiti di guida e coordinamento dell'attività operativa della Confapi ed in una serie di direzioni, servizi e uffici.

Le aree ricoperte sono: affari economici, affari sindacali e previdenziali, pubbliche relazioni, stampa, commercio estero, studi e documentazione, servizi alle imprese. Un particolare sforzo è stato effettuato per potenziare ulteriormente i servizi connessi con la commercializzazione e la penetrazione delle piccole e medie industrie sul mercato interno e internazionale, con numerose presenze in fiere e mostre specializzate e frequenti missioni di delegazioni di imprese associate in tutti i cinque continenti.

Principio fondamentale che regola la rappresentatività delle aziende aderenti negli organismi associativi è quello che, indipendentemente dal numero degli addetti, e quindi dei contributi, ogni azienda ha diritto a un solo voto. Un ulteriore elemento che qualifica la Confapi è il coinvolgimento diretto degli imprenditori, oltre che nella definizione della linea politica, anche nella gestione operativa della confederazione. Questa soluzione, oltre che assicurare una gestione assolutamente coerente con la necessità della piccola e media industria, permette di strutturare gli organici della Confapi in modo agile ed efficiente, senza appesantimenti burocratici.

A un nucleo di funzionari altamente qualificati fa riscontro una serie di collaborazioni esterne e di elevata professionalità, indirizzate verso due livelli di intervento: operativo nei riguardi delle aziende (tributario, fiscale, ecc.); culturale per l'elaborazione di proposte

Confapi. Composizione dei principali organi sociali (al 30 giugno 1987)

Presidente

Vaccaro Giannantonio

Vicepresidenti

De Bernardi Dario

Terruzzi Franco

Membri di giunta

Jacober Mario

Anghileri Rodolfo

Cardella Aurelio

Modigliani Enrico

Boscariol Rino

Ratto Giorgio

Zanetti Giancarlo

Romano Alfonso

Comitato direttivo

Albanese Giuseppe, Antonucci Augusto, Bigazzi Maurizio, Campagni Franco, Cicoria Antonio, Conte Angelo, Cossiri Nello, D'Andria Renato, D'Eustachio Mario, Di Lorenzo Angelo, Fontana Giuseppe, Galasso Alfonso, Martin Fier Enrico, Modigliani Enrico, Sechi Manlio, Sottile Francesco, Stivanello Gussoni Luigi, Venturini Carlo, Cocirio Alessandro, De Martini Gianfranco, Garelli Spartaco, Gherardi Alfredo, Giubbi Silvano, Parvopassu Carlo Luigi, Piva Sergio, Rossotto Carlo, Zusani Giorgio.

in tutti i campi nei quali è presente la confederazione, attraverso la costituzione di un comitato tecnico scientifico.

Viene inoltre ampiamente utilizzato il contributo che deriva dall'interscambio di informazioni ed esperienze tra sede centrale e associazioni territoriali, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro che permettono di utilizzare le elevate professionalità presenti nelle associazioni territoriali.

Le politiche della Confapi

L'innovazione tecnologica e la ricapitalizzazione delle piccole e medie imprese italiane sono i due temi trainanti su cui è appuntata, in questo periodo, l'attività di elaborazione e di proposta po-

litica della Confapi. Il processo di ristrutturazione produttivo indotto dalla spinta tecnologica ha interessato e interessa la quasi totalità dell'industria italiana. Differente è però la situazione in cui si sono trovate le piccole e medie imprese rispetto ai grandi gruppi, sia pubblici che privati. Questi ultimi hanno potuto usufruire, infatti, delle notevoli risorse economiche e finanziarie derivanti dal cospicuo sostegno pubblico e dalla possibilità di accedere al mercato borsistico. Alle piccole imprese è mancato, invece, il supporto di tutti gli elementi che più hanno favorito la maggiore dimensione.

A ciò va aggiunta l'estrema difficoltà che il piccolo imprenditore incontra nel reperimento dei fondi. Da un lato l'esiguità dei margini di profitto, derivante dalle condizioni di maggiore concorrenzialità dei mercati, influisce negativamente sulle possibilità di autofinanziamento. Dall'altro, la tradizionale difficoltà di accesso al credito, sia a breve che a medio termine, rende problematica ed eccessivamente onerosa anche l'ipotesi dell'indebitamento.

Il processo di ammodernamento deve essere del sistema produttivo nel suo complesso. Per un reale e diffuso rilancio della nostra competitività internazionale e per creare opportunità di occupazione, si rende necessario un idoneo intervento di politica industriale, esplicitamente costruito in relazione alla specificità dell'attività innovativa della minore dimensione.

Un altro elemento indispensabile è l'organicità. Hanno fatto il loro tempo gli interventi sporadici, congiunturali, settoriali e simili. C'è assoluto bisogno, ora, di un quadro di riferimento completo, che dia chiarezza ed eviti lacune e sovrapposizioni.

L'intervento globale deve articolarsi su due direttrici. La prima e fondamentale esigenza è quella di incentivare l'autofinanziamento degli investimenti mediante una incisiva detassazione degli utili reinvestiti. Occorre infatti, prima di tutto, consentire il rinnovo degli impianti, da cui dipende la competitività, e quindi l'allargamento dell'attività produttiva, da cui dipende la crescita dell'occupazione.

Il passo immediatamente successivo è il sostegno mirato all'innovazione. Qui l'intervento deve articolarsi in ancora due direzioni. La prima è costituita dalla cosiddetta «offerta» di innovazione. Che consiste nel porre a disposizione del sistema produttivo le opportunità, le informazioni e gli strumenti in campo tecnologico risultanti dall'at-

tività di ricerca effettuata a livello regionale, nazionale e internazionale. La seconda deve dare invece una più appropriata risposta alla «domanda» già esistente di innovazione.

Quindi, da un lato, va affrontata la questione dei servizi reali e di una azione pubblica di creazione e stimolo di un «mercato» dell'innovazione. Dall'altro, è necessario soddisfare nel modo più agevole ed efficace possibile le esigenze delle piccole e medie imprese in termini di finanziamento.

Una simile politica «a tutto campo» sul tema delle nuove tecnologie implica l'individuazione di strumenti sufficientemente articolati. È soprattutto importante creare una sinergia efficace tra l'apporto esterno pubblico e l'utente privato.

Le questioni su cui concentrarsi per definire un intervento adeguato sono:

- a. la creazione di una normativa organica e specifica per le piccole e medie imprese;
- b. la definizione di una strumentazione semplificata e di procedure decentrate di agevolazione dell'innovazione tecnologica, per assicurare facilità di accesso ed una adeguata assistenza nella definizione degli aspetti finanziari e tecnici dei programmi di investimento;
- c. l'inserimento ai fini del finanziamento delle innovazioni di tipo organizzativo e commerciale;
- d. agevolare gli investimenti lungo tutte le fasi dei processi di innovazione e riorganizzazione delle attività materiali ed immateriali dell'impresa (comprendendo sia le fasi di ricerca e preindustrializzazione che quelle di industrializzazione e messa in opera dell'innovazione).

Le linee di politica sindacale

Con l'accordo interconfederale del 7 novembre 1985, che ha definito le modalità per le assunzioni di giovani con contratto di formazione e lavoro nelle aziende Confapi, sono state introdotte alcune rilevanti novità che hanno permesso, da un lato, di snellire fortemente le procedure previste dalla legge 863 e, dall'altro, di contenere i costi per le aziende che assumono giovani senza specifica preparazione ed esperienza di lavoro nel settore manifatturiero.

In particolare, caratteristica dell'accordo del 7 novembre 1985 è quella di aver introdotto per la prima volta in Italia il salario d'ingresso per i giovani, superando così, grazie anche alla lungi-

miranza dimostrata in quella sede dalle confederazioni sindacali dei lavoratori, uno dei principali ostacoli all'inserimento di giovani nel settore della piccola e media industria, determinato dalla rigidità delle normative contrattuali in materia salariale.

Tale accordo è stato poi preso come base da tutte le altre confederazioni datoriali, che ne hanno accolto i più rilevanti principi, quale appunto il salario d'ingresso, la categoria di primo inserimento, il periodo di prova, ecc.

Che l'accordo interconfederale del 7 novembre 1985, con il superamento del passaggio attraverso le Commissioni regionali per l'impiego ed i nuovi oneri economici e normativi per le aziende, sia stato determinante per il decollo delle assunzioni dei giovani lo si rileva appunto dall'andamento dei dati del triennio 1985-87.

Mentre fino al 1985 le assunzioni con la legge 863 erano state intorno alle 40 mila unità, già nel 1986 con l'entrata a regime dell'Accordo Confapi e di quelli stipulati dalle altre confederazioni datoriali, il trend delle assunzioni si quadruplicava, mentre per il 1987 è prevedibile il raggiungimento del tetto di 300 mila nuovi avviamenti.

Di gran rilievo anche l'iniziativa della Confapi sul fronte della riforma del meccanismo di scala mobile.

La proposta avanzata dalla Confapi nella primavera del 1985, al fine di evitare lo scontro referendario sulla scala mobile, prevedeva la determinazione di una base fissa da indicizzare al 100% e una base mobile da indicizzare al 30%. Tale proposta è stata oggetto di un'ampia trattativa con le organizzazioni sindacali e si è trasformata, salvo alcune marginali modifiche, nel modello adottato per il settore del pubblico impiego e poi applicato per legge a tutto il comparto del lavoro dipendente.

L'azione confederale a tutela della piccola e media impresa si è sviluppata anche nel 1986.

La soluzione concordata con Cgil Cisl Uil il 20 maggio 1986 per l'inserimento dei decimali di scala mobile nella base della indennità di contingenza ha pienamente salvaguardato sia l'autonomia della Confapi che il recupero totale delle somme a suo tempo erogate dalle aziende associate a titolo provvisorio.

La stagione contrattuale 1986-89 si è anch'essa aperta nel quadro di una azione di sostegno alla autonomia delle piccole e medie industrie nella

contrattazione. I principali contratti nazionali di lavoro rinnovati o in fase di rinnovo hanno definito numerose clausole significative, in materia di orario, salario, informativa, inquadramento che rispecchiano le peculiarità delle piccole e medie industrie.

Una pari incisiva azione è stata svolta in campo legislativo, ottenendo l'approvazione di numerosi provvedimenti di legge, in materia previdenziale e contributiva, che sono intervenuti a sanare situazioni fortemente penalizzanti per il comparto della piccola e media industria.

Confagricoltura

La Confagricoltura estende la sua rappresentanza a tutte le categorie imprenditoriali operanti nel settore agricolo: conduttori in economia, concedenti a mezzadria e colonia, affittuari, coltivatori diretti singoli e associati e le loro cooperative ed associazioni, nonché a tutti i settori di produzioni organizzati nel sistema delle sezioni economiche.

Per quanto riguarda gli associati relativi al 1986, il numero complessivo è di 1.330.900, per un totale di 648.000 aziende agricole.

Unione provinciale agricoltori (Upa)

È la cellula provinciale che concorre a costruire la Confederazione generale dell'agricoltura italiana, e la stessa Federazione regionale degli agricoltori.

Essa rappresenta gli interessi generali e particolari degli agricoltori e dei coltivatori diretti singoli e associati, inquadrati nei sindacati di categoria e nelle sezioni economiche. Complessivamente le unioni provinciali che operano nel territorio nazionale sono 96.

L'unione provinciale assolve ai seguenti compiti:

- a. tutela gli interessi dell'impresa agricola, rappresentandola di fronte a qualsiasi autorità;
- b. provvede a studiare i problemi sindacali tecnici ed economici di interesse particolare per l'agricoltura della provincia;
- c. coordina l'attività dei sindacati di categoria in essa inquadrati;
- d. stimola e agevola la cooperazione e l'associazionismo tra gli agricoltori;
- e. promuove e favorisce iniziative di formazione professionale, socio-economica, attività di centri studio e laboratori sperimentali, l'organizzazione

Confagricoltura. Quadro comparativo dei livelli di crescita*

	1983	1984	1986
Imprenditori associati	1.228.730	1.380.850	1.330.900
Aziende associate	618.510	672.320	648.000

* Nel 1985 non si è provveduto ad effettuare il censimento numerico.

ne di mostre e fiere campionarie di prodotti agricoli;

f. elabora e traccia direttive generali cui saranno tenuti ad attenersi i sindacati di categoria e le sezioni economiche;

g. impartisce le direttive che dovranno essere seguite sulle proposte di contratto e accordo collettivo che i sindacati inquadrati intendono stipulare;

h. rende operanti, in collaborazione con i sindacati di categoria interessati, i contratti integrativi di quelli nazionali.

Uffici di zona e recapiti comunali

Ogni Unione provinciale agricoltori, per una migliore e capillare assistenza agli associati, possiede una rete di uffici zona e recapiti.

Questa rappresenta la vera e propria «spina dorsale» dell'organizzazione che, in tale modo, «si cala» non solo nella realtà delle aziende agricole ma più in generale nel territorio.

Gli uffici di zona sono 685, mentre i recapiti comunali 2.224.

Le federazioni regionali agricoltori

Alle federazioni regionali, rappresentanze di tipo politico-sindacale nei confronti dell'ente regionale, sono attribuite funzioni di:

a. collegamento fra Upa federate e confederazione;

b. coordinamento delle attività delle Upa nell'ambito regionale, in conformità alle direttive della confederazione;

c. studio dei problemi agricoli, realizzazione di servizi, svolgimento di attività di interesse regionale;

d. partecipazione di enti, organismi, istituzioni e commissioni a livello regionale.

Gli organi di cui si compone la Federazione sono: l'assemblea, il consiglio direttivo, il presidente, il collegio dei revisori dei conti.

Ad essi si aggiungono due comitati per i problemi organizzativi e per i problemi sindacali, di natura consultiva, e le sezioni economiche regionali. Complessivamente le federazioni regionali sono 19.

La rappresentanza politica degli agricoltori nei confronti della regione si realizza attraverso la partecipazione in tutti i momenti di programmazione ed attuazione della politica agricola regionale e trova il suo momento più rilevante nella «vigilanza» costante nei riguardi dell'attività le-

gislativa della regione, allo scopo di seguire l'iter dei provvedimenti di legge sino alla loro approvazione da parte del commissario di governo e di attuare gli opportuni interventi a tutela degli interessi delle categorie.

Le federazioni nazionali di categoria

Le federazioni nazionali di categoria inquadrano, in sede sindacale, le categorie imprenditoriali, con riferimento alle forme di conduzione e ne assumono la rappresentanza.

Benché le federazioni di categoria siano presenti in assemblea e comitato direttivo con voto deliberativo, il loro compito è strettamente limitato alla rappresentanza sindacale, giacché la definizione dell'indirizzo politico resta prerogativa esclusiva della mediazione confederale. Infatti, il ventaglio di interessi tutelati nel complesso dalla confederazione qualifica l'organizzazione centrale come filtro politico per il coordinamento dei livelli di tutela sindacale.

Le sezioni economiche e le federazioni nazionali economiche

Con deliberazione del comitato direttivo, all'interno della confederazione sono state costituite le sezioni economiche corrispondenti ai diversi settori di produzione, che hanno funzione di promozione e assistenza delle varie attività.

Negli ultimi tempi si è sentita la necessità di instaurare e mantenere un costante e concreto dialogo istituzionale con il mondo produttivo e pertanto, sia sul piano economico che organizzativo si è provveduto ad una ristrutturazione che porta le federazioni da 3 a 5 e le Sezioni da 13 a 19 (tavola 1).

Organi della confederazione

Sono organi della Confederazione: l'assemblea generale, il comitato direttivo, il consiglio economico nazionale, la giunta esecutiva, il presidente, il collegio dei revisori dei conti, il collegio dei probiviri.

I componenti degli Organi confederali, eccezion fatta per il collegio dei revisori dei conti, devono essere tutti soci delle Upa.

Tavola 1. Struttura associativa della Confagricoltura

Federazioni	Sezioni
Ceralicoltura	Cereali alimentari Cereali foraggeri
Coltivazioni industriali intensive	Bietole Pomodoro Tabacco Proteaginose
Ortoflorofrutticoli	Orticoli Florovivaismo Frutticoli Agrumi
Produzioni arboree	Olivicoltura Vitivinicoltura Coltivazioni legnose
Produzioni zootecniche	Lattiero-caseari Allevamenti bovini (carne) Allevamenti suinicoli Allevamenti avicoli Allevamenti ovini Allevamenti minori

Attività organi sociali

Il 25 giugno 1986 l'assemblea generale della Confagricoltura ha riconfermato il mandato al presidente Stefano Wallner.

Con detta riconferma, l'assemblea ha dato il suo consenso al «coraggioso» programma già intrapreso dal presidente Wallner, che per il prossimo triennio si concretizzerà in modo particolare nella riconquista della fiducia dei consumatori e nell'impostazione di una politica alimentare moderna ed efficiente.

Funzioni dei servizi confederali

Per conseguire la finalità che si è proposta, la confederazione svolge molteplici funzioni in tutti i settori connessi all'attività agricola, assicurando i relativi servizi a livello centrale e territoriale per i propri associati.

Sindacale

Stipula contratti collettivi nazionali di lavoro con tutte le categorie impegnate nell'attività agricola (operai, impiegati, dirigenti, ecc.).

Economico

Contribuisce alla formulazione di scelte di politica economica agricola a tutti i livelli (regionale, nazionale, comunitario).

Confagricoltura. Composizione dei principali organi sociali

Presidente onorario

Gaetani Alfonso

Presidente

Wallner Stefano

Vicepresidenti

Bettoni Francesco
Frescobaldi Vittorio
Gioia Giuseppe

Giunta Esecutiva

Bettoni Giuseppe
Bocchini Augusto
Cavazzuti Paolo
Chidichimo Rinaldo
Duchi Angelo
Frescobaldi Vittorio
Gaetani Alfonso
Gioia Giuseppe
Martucci Francesco
Remmert Luca
Wallner Stefano
Zardi Vincenzo

Comitato Direttivo

Adragna Roberto, Bettoni Giuseppe, Bevilacqua Carlo, Bocchini Augusto, Bronzino Domenico, Calzolari Augusto, Cantù Ettore, Carbone Enrico, Cavazzuti Paolo, Ceccolini Alberto, Chidichimo Rinaldo, D'Aristotile Paolo, Duchi Angelo, Falchi Giovanni, Ferrato Lorenzo, Francone Aldo, Fratta Pasini Carlo, Frescobaldi Vittorio, Gaetani Alfonso, Gioia Giuseppe, Gondi Bonaccorso, Ladurner Josef, Maggiolo Giovanni, Marinone Giorgio, Martucci Francesco, Marzano Fabrizio, Matera Fausto, Morelli Vincenzo, Napolitano Pasquale, Pandolfi Franco, Remmert Luca, Ricotta Sergio, Rossi Giovanni, Russo Bavisotto Giovanni, Sacchi Giuseppe, Wallner Stefano, Zardi Vincenzo.

Segue l'andamento dei mercati e dei prezzi. Partecipa direttamente alle occasioni di dibattito ed aggiornamento sui problemi agricoli comunitari e nazionali nei diversi settori.

Tecnico

Cura il rinnovamento e la diffusione delle tecniche agricole e interviene nel processo di miglio-

ramento della produttività e dell'organizzazione delle aziende.

Politico-parlamentare

Segue l'attività del governo, del parlamento e dei consigli regionali per i provvedimenti che interessano l'agricoltura, tutelando gli interessi dei suoi rappresentanti.

Culturale e sociale

Partecipa ed organizza convegni, conferenze, studi e ricerche sui problemi del settore agricolo, del territorio e dell'ambiente; tramite gli enti collaterali ed affiliati sostiene iniziative per la produzione culturale, professionale e sociale degli agricoltori.

Attività formativa

L'attività di formazione si rivela lo strumento più ricettivo per l'introduzione di innovazioni tecnologiche, economiche finanziarie e organizzative.

A tale scopo sono state realizzati 60 corsi, per complessive 170 giornate d'aula. Particolare attenzione è stata data alla formazione finanziaria e di gestione dei quadri della cooperazione.

Gli enti

Accanto alla Confederazione operano 34 enti diversi, che perseguono finalità che vanno dalla tutela e incremento della produzione agricola in genere, all'organizzazione professionale e all'assistenza tecnica.

Renagri

Presentazione

Renagri (Centro per la promozione dell'uso delle energie rinnovabili in agricoltura) è l'associazione fondata, senza fini di lucro, nel 1980 per opera della Confagricoltura, della Tecnagro, dell'Ansaldo, della Merloni igienico-sanitari e della Metalli industriale.

Renagri ha, fin dall'inizio, operato con l'obiettivo di migliorare la qualità delle conoscenze ed agevolare le applicazioni pratiche relative sia alle fonti energetiche rinnovabili che al risparmio di energia nel settore agricolo.

Studi, ricerche e sperimentazioni

Quello degli studi e sperimentazioni costituisce uno degli assi portanti dell'attività Renagri. Gli argomenti trattati sono molto diversificati tra loro, ma concorrono tutti al perseguimento degli obiettivi statuari. Tra gli studi relativi al 1986 vanno citati:

a. studio sulle possibilità di produzione e di impiego di alcool etilico da materie prime agricole per autotrazione; su incarico della Federconsorzi, 1985-86;

b. sperimentazione agronomico-energetica di coltivazioni di topinambour nel Mezzogiorno; su incarico di Tecnagro per conto della Cee, (in corso);

c. studio sulle conseguenze per l'agricoltura italiana della produzione di etanolo per autotrazione; su incarico dell'Accademia nazionale dell'agricoltura, 1986;

d. studio sulla valorizzazione industriale ed energetica dei residui dell'agricoltura e dell'industria agroalimentare in Puglia; su incarico dell'Ersap/Rasa Realtur Spa (in corso);

e. elaborazione di un programma organico di impiego di energie rinnovabili nella Sicilia orientale, in collaborazione con il Consorzio di bonifica della Piana di Catania, 1986.

Consulenza ed assistenza alle attività di enti ed istituzioni pubbliche nazionali ed internazionali
Renagri ha svolto, e continua a svolgere, un intenso lavoro di consulenza e supporto alle iniziative di enti ed istituzioni interessati ai rapporti tra agricoltura e dell'energia.

Questa attività si è svolta attraverso la partecipazione a comitati e gruppi di lavoro; l'elaborazione di appunti, documenti e relazioni; la fornitura di materiale informativo e statistico; lo svolgimento di ricerche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Le più rilevanti collaborazioni effettuate nel 1986 sono le seguenti.

Ministero dell'Industria

Elaborazione di un documento conoscitivo sulle relazioni tra agricoltura ed energia in preparazione della Conferenza nazionale sull'energia, 1986.

Comunità economica europea

Collaborazione alle attività del Comitato permanente agricoltura ed energia della direzione generale agricoltura, 1984-86.

Partecipazione nel gruppo di lavoro problemi socioeconomici connessi all'uso energetico delle biomasse, 1984-86.

Altre collaborazioni sono state svolte con: Parlamento, Cnel, ministero dell'Agricoltura, ministero degli Affari esteri, ministero per la Ricerca Scientifica, ministero per il Mezzogiorno, Fao. *Servizi e assistenza nei confronti dei soci*

Fin dalla sua costituzione Renagri ha svolto una costante funzione di assistenza all'attività dei Soci. Questo tipo di servizio si è esplicato a diversi livelli: dalla fornitura di informazioni «spicciole» a specifiche ricerche espressamente richieste dai soci stessi.

Le tematiche più frequentemente affrontate hanno riguardato:

- a. notizie e dati statistici relativi all'agricoltura, all'industria agroalimentare, alla selvicoltura;
- b. informazioni sui consumi energetici e sui fabbisogni attuali e futuri dell'agricoltura;
- c. individuazione delle problematiche più rilevanti da affrontare e risolvere nelle aziende agricole e nel mondo rurale;
- d. segnalazione di aziende, cooperative, comunità rurali interessate a programmi e progetti di risparmio energetico ed uso di fonti rinnovabili;
- e. promozione e diffusione verso il mondo agricolo delle attività e delle principali iniziative intraprese dai soci;
- f. promozione e diffusione delle tecnologie prodotte dai soci e interessanti l'agricoltura e l'agroindustria.

Tecnagro

Presentazione

La Tecnagro è una associazione tra grandi organizzazioni agricole e società industriali operanti in agricoltura. Essa è stata costituita nel 1976 da quattro fondatori: Anic, Confagricoltura, Fiat e Montedison.

Dal dicembre 1985 i Soci della Tecnagro sono: Confagricoltura, Efim-Mcs, Enichem Agricoltura, Federconsorzi, Fertimont, Fiat-Trattori.

La Tecnagro ha come suo obiettivo di fondo quello di contribuire a migliorare le capacità professionali degli imprenditori agricoli ed il livello tecnologico nell'agricoltura italiana.

L'associazione non ha finalità di lucro; essa pertanto non vende beni o servizi, né distribuisce profitti ai Soci; i quali, anzi, versano ogni anno

una quota sociale affinché la Tecnagro possa svolgere i suoi compiti specifici che sono:

- a. studi, e ricerche nei diversi comparti interessanti l'agricoltura, nonché il settore agroindustriale che è a monte ed a valle;
- b. redazione di progetti di sviluppo territoriale di comprensori agricoli (con precedenza al Mezzogiorno) di rilevante interesse collettivo;
- c. introduzione e dimostrazione operativa sia di tecnologie produttive di elevata efficienza che di colture di allevamenti di tipo innovativo;
- d. promozione — anche attraverso azioni di studio, sperimentazione e dimostrazione — della organizzazione dei servizi di assistenza tecnica, o per meglio dire, dei servizi di sviluppo agricolo;
- e. diffusione, nell'agricoltura italiana, delle ricerche svolte e del know-how recepito anche dall'estero, ed applicabile in Italia;
- f. formazione professionale ed aggiornamento tecnico ed economico sia per tecnici che per agricoltori;
- g. collegamento con istituti, società ed enti nazionali ed esteri, pubblici e privati, altamente qualificati nella ricerca e realizzazione di nuove tecnologie di applicazione agricola, allo scopo di meglio favorire la diffusione del progresso tecnico in agricoltura.

Filoni di attività

Le attività della Tecnagro possono essere classificate secondo otto diversi filoni:

- a. progetti di sviluppo territoriale (irrigazione, sviluppo aree interne);
- b. diffusione di colture alternative non eccedentarie (jojoba, cartamo, cyperus, ricino, cotone, kenaf, topinambour);
- c. introduzione di nuove tecnologie (sistemi di irrigazione efficaci, sistemi di colture idroponiche in serre, ingegneria genetica, sistema per la stimolazione delle piogge, ecc.);
- d. metodologie e strumenti per l'assistenza tecnica;
- e. attività dimostrativa e di formazione professionale;
- f. studi e ricerche su temi rilevanti (meccanizzazione agricola nel Mezzogiorno, industria agroalimentare nel Mezzogiorno, tecniche di coltivazione del mais, ecc.);
- g. agricoltura ed energia (utilizzo di energie rinnovabili — solare, eolica, idrica — e di produzione biomasse);
- h. paesi in via di sviluppo (progetto pilota di sviluppo agricolo energetico di un villaggio rurale nel Kenia).

Coldiretti

Premessa

La Confederazione nazionale coltivatori diretti è la più grande organizzazione sindacale italiana che associa i nuclei familiari dei coltivatori diretti (proprietari, enfiteuti, affittuari, usufruttuari, mezzadri e coloni); la scelta di associare le famiglie dei coltivatori diretti è giustificata non solo dalla struttura dell'agricoltura italiana che è basata essenzialmente sull'impresa familiare, ma soprattutto dalla «filosofia» sindacale della Cncd che è stata e rimane una organizzazione di uomini e non di prodotti, la cui identità affonda le radici nei principi della scuola cristiano-sociale. Impresa familiare ed identità sociale e cristiana sono i capisaldi della Cncd, la cui attività si snoda con una presenza puntuale nell'intero apparato socioeconomico italiano, proprio perché essa non rappresenta solo un settore economico ma tutto il mondo agricolo-rurale; il quale, pur attento alle proprie tradizioni, è aperto alle innovazioni garantendo all'intera economia italiana una presenza fondata su una forte imprenditoria professionale.

Le linee di azione politico-sindacale che la Coldiretti si è data nell'ultima assemblea mirano soprattutto al rafforzamento delle strutture agricole, alla salvaguardia dell'ambiente, all'incentivazione dell'imprenditoria giovanile, al recupero delle zone interne e all'organizzazione della produzione alle richieste di mercato.

Struttura dell'apparato centrale della Cncd

L'apparato della Cncd è costituito da cinque dipartimenti che si articolano in servizi e Uffici.

Il dipartimento organizzazione comprende:

Servizio organizzazione (che si articola in Ufficio federazioni provinciali, Ufficio federazioni regionali, Organizzazione delle comunità montane e dei comprensori intercomunali, Ufficio quadri, Ufficio ispettorato);

Federazione nazionale coloni e mezzadri;

Federazione nazionale pastori;

Federazione nazionale pensionati coltivatori diretti, coloni e mezzadri.

Il dipartimento coordinamento movimenti — or-

ganismi autonomi — formazione si articola in:

Movimento giovanile — Federclubs 3P;

Movimento femminile;

Associazione giovani famiglie agricole e rurali;

Federsviluppo;

Inipa (Istituto nazionale istruzione professionale agricola);

Interscambi;

Centro formazione quadri dirigenti;

Terranostra.

Il dipartimento sindacale si articola in:

Servizio legislativo e legale di cui fanno parte l'Ufficio legislativo (rapporti con il Parlamento ed il Cnel), l'Ufficio regioni e l'Ufficio legale;

Ufficio assistenza sindacale;

Ufficio assistenza tributaria;

Ufficio previdenza ed assistenza sociale.

Il dipartimento dell'organizzazione economica si articola in:

Servizio organizzazione economica (di cui fanno parte l'Ufficio associazioni dei produttori e l'Ufficio cooperazione);

Ufficio rapporti con gli enti economici ed il comitato di intesa.

Il dipartimento economico e delle relazioni agricole internazionali si articola in:

Servizio assistenza tecnico-economica (composto dall'Ufficio affari economici generali, l'Ufficio settori produttivi e l'Ufficio tecnico e di assistenza contabilità aziende agricole);

Servizio relazioni agricole internazionali (di cui fanno parte l'Ufficio politica agricola di mercato della Cee, l'Ufficio politica agricola per le strutture della Cee e l'Ufficio politica sociale e regionale della Cee).

Al di fuori dei dipartimenti, per i loro particolari compiti, si articolano: la Segreteria tecnica della presidenza, il Servizio affari generali e personale, il Servizio amministrazione, l'Ufficio studi e del programma, il Servizio documentazione e propaganda, l'Ufficio stampa confederale, l'Ufficio stampa esterna e pubbliche relazioni, l'Ente di patrocinio e assistenza coltivatori agricoli (Epaca).

Consiglio nazionale

È formato dal presidente confederale che lo presiede, dai tre vicepresidenti, dai presidenti degli organismi collaterali e dai presidenti delle federazioni regionali, dal delegato nazionale del movimento giovanile, dalla delegata nazionale del movimento femminile.

Coldiretti. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

Lobianco Arcangelo

Vicepresidenti

Andreoni Giovanni

Bruni Franco

De Bernardis Pasquale

Giunta esecutiva

Gottero Carlo, Incerti Franco, Latini Franco, Martelli Eliseo, Martorana Onofrio, Micolini Paolo, Pettoruso Donato, Pucci Ernesto, Sandra Alessandro, Truzzi Ferdinando, Zambon Bruno.

Delegata nazionale del movimento femminile

Mancini Maria Pia

Delegato nazionale del movimento giovanile

Zanetello Franca

Segretario generale

Dall'Oglio Cesare

Segretario centrale

Gnisci Pietro

Fanno inoltre parte del Consiglio nazionale un socio per ogni federazione regionale e sei direttori che rappresentano: i direttori delle federazioni provinciali e regionali dell'Italia settentrionale, quelli dell'Italia centrale e della Sardegna e quelli dell'Italia meridionale e della Sicilia.

Assemblea generale

È costituita da: 3 delegati per ogni federazione provinciale fino a 15.000 soci; 4 delegati fino a 20.000 soci; 5 delegati oltre 20.000 soci, eletti nelle assemblee delle federazioni.

Fanno inoltre parte dell'assemblea generale il delegato nazionale del movimento giovanile, la delegata nazionale del movimento femminile, il segretario generale, i presidenti delle federazioni regionali ed i presidenti degli organismi collaterali promossi dalla confederazione.

Struttura degli apparati periferici della Cncd

La presenza della Cncd sul territorio nazionale è articolata in 10.294 sezioni periferiche, 757 uffici di zona intercomunali, 95 federazioni provinciali, 18 federazioni regionali.

Le *sezioni comunali o frazionali* si occupano essenzialmente dei problemi interessanti le categorie ed adottano iniziative a favore dei suddetti. Gli organi della sezione sono l'assemblea, il consiglio direttivo, il presidente, il collegio dei revisori dei conti.

Gli *uffici di zona*, organi funzionali periferici delle federazioni provinciali, forniscono servizi e informazioni agli associati tramite il segretario di zona, che rappresenta l'anello di congiunzione tra base e vertice.

I *comprensori di comunità montane o intercomunali*, previsti dagli statuti della federazioni provinciali, sono delle strutture intermedie che si situano tra le sezioni comunali e le federazioni provinciali e comprendono i comuni che fanno parte della comunità montana, oppure quelli che appartengono al comprensorio istituito dalla legge regionale. Il loro compito è quello della rappresentanza, dello studio e della difesa degli interessi della categoria coltivatrice e del mondo rurale nel comprensorio.

Gli organi della struttura comprensoriale sono il presidente, il consiglio direttivo, l'assemblea.

Le *federazioni provinciali*, aderenti alla Cncd ed alle federazioni regionali, coordinano e svolgono le attività di competenza provinciale.

Gli organi della federazione provinciale sono l'assemblea, il consiglio direttivo, la giunta esecutiva, il presidente, la direzione della federazione, il collegio dei revisori dei conti, i probiviri.

Le *federazioni regionali* gestiscono la politica sindacale dell'organizzazione nella regione alla cui linea si uniformano le federazioni provinciali.

Gli organi della federazione regionale sono l'assemblea, il consiglio direttivo, il presidente, la direzione della federazione, il collegio dei revisori dei conti.

Soci e loro presenza economica

Le famiglie dei coltivatori diretti associate alla Cncd sono 1.046.867 e gestiscono, all'incirca, a livello nazionale:

l'88,9% delle imprese agricole;

il 69,5% della intera superficie agraria;
il 74,7% della superficie agraria irrigata;
il 75-80% della produzione lorda vendibile;
l'80,9% delle giornate lavorative agricole.

Attività formativa, movimenti, patronato, uffici studi, convegni, pubblicazioni della Cncd

Formazione

L'attività formativa della Cncd viene svolta dal Centro nazionale per la formazione dei quadri-dirigenti per l'agricoltura, istituito nel 1968; esso realizza la formazione dei quadri funzionali e dirigenziali ai vari livelli. Il Centro cura la formazione sindacale e la partecipazione alla vita sindacale e sociale dei soci e dei quadri. Nel 1986 i corsi effettuati sono stati 24, con 480 partecipanti.

Istituto nazionale per l'istruzione professionale agricola (Inipa)

L'Inipa, Ente giuridicamente riconosciuto, è nato nel 1952 per iniziativa della Cncd e della Federazione italiana dei consorzi agrari; compito dell'istituto è il miglioramento della formazione professionale dei coltivatori diretti.

Nel marzo 1985 l'Inipa ha istituito due servizi: formazione professionale e assistenza tecnica in funzione della realizzazione dei servizi di sviluppo agricolo integrato.

Sono in via di costituzione gli istituti regionali aventi autonomia funzionale, amministrativa e contabile; nei loro confronti l'Inipa svolge attività di coordinamento, di servizio, di studio e documentazione, oltre all'attività formativa a livello nazionale.

Nel 1986 è stato costituito ed avviato un Centro informatico per la cooperazione, nell'ambito di un più vasto programma di informatizzazione.

Movimento femminile

Del movimento femminile fanno parte le socie della Cncd a partire dal 25° anno di età; la struttura si articola in gruppi di base ed in organismi rappresentativi a livello provinciale, regionale e nazionale. Le dirigenti del movimento femminile sono, come vuole lo statuto, coltivatrici dirette. L'azione del movimento è tesa alla sensibilizzazione delle donne affinché partecipino attivamente alla vita del sindacato; per tale scopo svolge, avvalendosi del centro nazionale per la for-

mazione, attività di formazione attraverso corsi di carattere socioculturale e tecnico-professionale a livello centrale e periferico.

Il settore studi del movimento femminile è orientato verso le analisi delle problematiche della condizione femminile non solo dal punto di vista professionale ma anche da quello più vasto del ruolo della donna nella società; in quest'ottica il movimento mantiene rapporti con le altre organizzazioni femminili, agricole e non, sia a livello nazionale che internazionale.

Movimento giovanile

Il movimento giovanile associa ragazze e ragazzi coltivatori dal 14° al 25° anno di età e si articola in gruppi di base affidati alla responsabilità di un delegato e di un comitato.

L'attività del movimento giovanile è orientata a fornire una formazione socioculturale sindacale e la qualificazione professionale dei giovani, avvalendosi, fra l'altro, dei Clubs 3P che sono circoli di divulgazione e sperimentazione tecnica e centri di animazione dell'ambiente rurale.

Federazione nazionale gruppi coltivatori sviluppo

I gruppi coltivatori sviluppo sono associazioni volontarie di coltivatori titolari di aziende relativamente omogenee, contigue o vicine, che affrontano insieme i problemi aziendali attraverso l'agricoltura di gruppo.

Il loro obiettivo principale è la formazione e lo sviluppo dell'associazionismo semplice per contribuire alla correzione delle insufficienze strutturali delle imprese diretto-coltivatrici.

Terranostra

È l'Associazione per il turismo in ambiente rurale promossa dalla Cncd; gli obiettivi dell'associazione mirano alla realizzazione di un miglior rapporto uomo-ambiente, agricoltura-turismo, coltivatori-consumatori, città-campagna. La sua struttura è articolata in strutture centrali e periferiche; i soci si dividono in soci fondatori, soci operatori di agriturismo e soci fruitori di agriturismo.

Centro per il turismo sociale e professionale in agricoltura (Interscambi)

Nato nel 1966 su iniziativa della Cncd, organizza viaggi di studio turistico-agricoli, scambi di lavoro e soggiorni di studio nella Cee, manifestazioni internazionali, programmi particolari di

scambio con gli Stati Uniti; offre inoltre a tecnici, sindacalisti e specialisti esteri l'opportunità di avere contatti reali con la nostra agricoltura attraverso lo studio di settori particolari, quali la tecnica del credito, la cooperazione, il marketing, ecc.

Ente di patronato e di assistenza per i coltivatori agricoli (Epaca)

È il patronato di assistenza sociale della Cncd che ha il compito fondamentale di assistere i lavoratori di tutte le categorie, e particolarmente i coltivatori diretti, i mezzadri e i coloni, per il conseguimento dei benefici previsti dalle leggi vigenti.

L'Epaca si articola nella direzione generale e in un ufficio interregionale, 17 uffici regionali, un coordinatore regionale, 95 uffici provinciali, 637 uffici zona, 5.062 sedi di recapito e 10.671 corrispondenti comunali e frazionali. Gli uffici dispongono di 138 ambulatori, 388 medici convenzionati e 265 avvocati; i dipendenti sono 1.130.

Assistenza ecclesiastica

L'assistenza spirituale e religiosa all'interno della Cncd è assicurata dalla presenza del consiglio ecclesiastico nazionale, nominato dalla Conferenza episcopale italiana (Cei), mentre a livello periferico operano i consiglieri ecclesiastici regionali e provinciali.

Uffici Studi

Le attività di studio della Cncd sono strutturate per settori onde assicurare l'apporto di competenze specifiche. In particolare svolgono attività di studio: l'Inipa, il movimento femminile, il movimento giovanile, il Centro formazione quadri, Terranostra, la Federsviluppo, l'Epaca.

Gli studi di carattere più generale vengono svolti dall'*Ufficio studi e del programma* (Usp) della Cncd, che orienta la propria attività nel medio e nel lungo periodo.

Tra gli ultimi lavori dell'Usp, alcuni dei quali tuttora in corso, vi sono le seguenti ricerche: *Analisi del comportamento elettorale nelle campagne*, *La partecipazione e la presenza rurale nella scuola*, *I coltivatori diretti pensionati e la qualità della vita*, *Le condizioni sociosanitarie dei coltivatori diretti nella provincia di Pordenone*, *La situazione degli alloggi residenziali, in particolare quelli sociali, in Italia*, in collaborazione con

la Coface (Confédération des organisations familiales de la communauté européenne), *La stampa confederale come strumento di informazione, formazione e cambiamento*.

L'Usp partecipa inoltre a convegni internazionali con contributi specifici.

Nel marzo 1986 è stata costituita una società consortile, l'Ager, con il compito di realizzare studi e ricerche funzionali alla Coldiretti nel campo delle strutture aziendali, dell'innovazione tecnologica, delle agro-biotecnologie.

Convegni e seminari

Tra i convegni e seminari promossi dalla Cncd nel 1986, ricordiamo i più importanti.

Coldiretti. Convegno «Agricoltura e sviluppo» (Verona); Convegno nazionale «Agricoltura: risorsa per lo sviluppo del Mezzogiorno» (Bari); Convegno nazionale «Dalla progettazione alle iniziative» (Roma); Federazione campana, Convegno regionale «L'agricoltura nello sviluppo delle zone interne» (Calitri, Avellino); Conferenza nazionale sull'associazionismo agricolo (Roma); XXVII assemblea «Una proposta agricola alle sfide del futuro» (Roma).

Inipa-Irfata. Tavola rotonda «L'agricoltura del 2000 e i servizi di sviluppo agricolo» (Parma).

Movimento femminile. Federazione Campana, Convegno «Produttori e consumatori: problemi a confronto» (Napoli); Convegno «Il ruolo della donna nell'impresa: esperienze a confronto» (Pordenone); Seminario «Il ruolo della donna nell'impresa, nel Sindacato, nella Società» (Bratto, Bergamo); Convegno «Il ruolo della donna per lo sviluppo dell'agriturismo nell'azienda agricola» (Avellino).

Consiglieri ecclesiastici. XIX convegno nazionale «Nuova agricoltura, nuova solidarietà» (Roma).

Movimento giovanile. Convegno nazionale «L'insediamento dei giovani in agricoltura» (Roma); Incontro internazionale della gioventù rurale.

Federpensionati-Epaca. Tavola rotonda «I servizi sociosanitari nell'area rurale e terza età» (Roma).

Federpastori. Assemblea generale «L'ovicoltura italiana nel contesto europeo, nazionale e regionale: sviluppo, prospettive, certezze» (Quartu S. Elena, Cagliari).

Federsviluppo. Tre convegni interregionali «Associazionismo, agricoltura di gruppo e sviluppo agricolo» (Sanremo; Castiglione della Pescaia; Sorrento); Convegno nazionale «Agricoltura di gruppo e sviluppo rurale integrato delle aree interne» (Monte Terminillo, Rieti).

Terranostra. Convegno «L'agriturismo nelle poli-

tiche comunitarie e nella legislazione nazionale» (Verona).

Informazione

Gli organi di informazione della Cncd sono: *Il Coltivatore italiano*, mensile diretto ai soci; *Il Coltivatore*, settimanale diretto ai quadri; *Donne rurali*, bimestrale del movimento femminile; *Gioventù dei campi*, bimestrale del movimento giovanile; *Terranostra*, mensile dell'Associazione per il turismo; *Protezione sociale*, quadrimestrale dell'Epaca; *Quaderni dell'Epaca*, monografie di carattere legislativo, tecnico ed organizzativo; *Il corrispondente dell'Epaca*, bimestrale; *Epaca informazione*, agenzia stampa mensile; *Atti dei convegni Epaca*, annuale.

Le federazioni regionali e provinciali dei Coltivatori diretti hanno propri organi di informazione.

Confcommercio

Premessa

La Confederazione generale italiana del commercio e del turismo è la più grande organizzazione italiana degli imprenditori, associando oltre un milione d'impresе.

La sua crescita strutturale è andata accentuandosi nel 1986-87 con la costituzione di cinque nuove federazioni nazionali di categoria, che si sono aggiunte alle 108 già esistenti.

Particolarmente rilevante, in questo campo, appare il processo di crescente integrazione del comparto «servizi» nella struttura confederale, accanto ai comparti del commercio e del turismo. Inoltre, nel gennaio del 1987, sono stati costituiti i nuovi organi dirigenti dell'organizzazione ed è stato eletto presidente il dottor Francesco Colucci.

Alla Confcommercio aderiscono operatori del commercio, del turismo e del settore dei servizi, di cui essa rappresenta le aspirazioni, le esigenze, i progetti, promuovendo il consenso attorno agli indirizzi che emergono fra gli associati.

A formare la Confcommercio concorrono le Organizzazioni territoriali di carattere generale e nazionale di categoria che, pur nelle rispettive autonomie, operano in modo unitario per la tutela, l'assistenza e la promozione delle categorie rappresentate.

Gli obiettivi generali della Confcommercio si articolano in numerose attività specifiche: dallo studio delle tecniche per migliorare la qualità e l'organizzazione delle imprese associate alla diffusione di queste conoscenze; dalle relazioni politiche, sociali e amministrative alla qualificazione e all'aggiornamento professionale; dalla tutela dell'impresa in rapporto al sistema sindacale e previdenziale fino ad un ruolo complessivo di guida politica dell'intera struttura

Struttura interna

Rappresentare oltre un milione di imprese di settori tanto complessi ed eterogenei come il commercio, il turismo e i servizi, richiede una organizzazione altrettanto complessa.

La guida politico-sindacale propria dell'assemblea

Confcommercio. Composizione della presidenza e vice presidenza

Presidente

Colucci Francesco

Presidente assembleare

Casaltoli Sergio

Vicepresidente vicario

Farace Luigi

Vicepresidenti

Bernasconi Felice, Ciani Carlo, Erminero Enzo, Guaglio Guglielmo, Guazzaloca Giorgio, Nadia Sabatino, Pantò Nino, Poli Vincenzo.

confederale viene da questa triennialmente affidata agli organi statutari elettivi: Consiglio generale, Giunta confederale, Presidenza.

Organigramma esecutivo

Sul piano operativo, lo svolgimento dei compiti che derivano dallo statuto confederale e l'attuazione delle delibere degli organi compete agli uffici centrali.

Organizzazione confederale

Compongono la Confcommercio le organizzazioni territoriali di carattere generale e le nazionali di categoria. Da un lato, una struttura orizzontale costituita dalle 97 organizzazioni territoriali — le Ascom — che raggruppano le imprese commerciali, turistiche e del settore dei servizi secondo un criterio geografico di tipo provinciale. Dall'altro, una struttura verticale costituita dalle 113 organizzazioni nazionali di categoria che raggruppano le imprese associate secondo il settore in cui esercitano la loro attività.

Oltre a queste due strutture, la Confcommercio comprende 21 unioni regionali. A livello periferico la struttura della Confcommercio si articola in modo estremamente capillare, essendo presente in oltre 1.000 comuni.

Struttura territoriale

Le 97 organizzazioni territoriali del commercio, del turismo e dei servizi, le Ascom, costitui-

scono la struttura provinciale della Confcommercio.

Le Ascom hanno una competenza generale, nel senso che associano tutti gli operatori dei tre settori, li rappresentano ed agiscono in tutela dei loro interessi indipendentemente da distinzioni di categoria merceologica.

Alle Ascom compete quindi la sintesi sindacale dei diversi problemi: la disciplina del commercio, l'assistenza e la consulenza, la gestione dei rapporti sociali e politici, lo status giuridico ed economico degli imprenditori dei tre settori.

Le Ascom sono organizzazioni dotate di ampia autonomia decisionale ed operativa. La loro struttura riflette, nella maggior parte dei casi, la struttura merceologica della base associata.

Gli organi elettivi delle Ascom sono:

- a. l'Assemblea provinciale, espressione dell'intera base associativa;
- b. il Consiglio direttivo, di cui fanno parte normalmente i presidenti di categoria e i rappresentanti delle strutture decentrate, zonali e comunali. Il Consiglio ha compiti decisionali;
- c. la Giunta provinciale, eletta dal Consiglio. Ha compiti operativi ed esecutivi delle delibere del Consiglio;
- d. la Presidenza dell'Ascom.

Organizzazione delle Ascom

La peculiarità delle realtà socioeconomiche locali fa sì che vari, di caso in caso, il tipo di struttura associativa dell'organizzazione territoriale.

Il rapporto tra l'Ascom e l'associato si può pertanto realizzare in due modi differenti: secondo un modello associativo o secondo un modello federativo. Nel primo caso, l'impresa si associa direttamente all'Ascom, che crea poi al proprio interno gruppi provinciali di categoria; nel secondo caso, l'impresa si associa al gruppo di categoria, che si associa poi a sua volta all'Ascom.

Tali modelli possono tuttavia convivere, dando vita ad un rapporto associativo di tipo misto. Anche il rapporto con le strutture subprovinciali varia di Ascom in Ascom: da un rapporto di totale dipendenza dall'organizzazione provinciale ad una larga autonomia sindacale dell'istanza subprovinciale, che gestisce così direttamente tutto il rapporto di assistenza e consulenza all'impresa o al gruppo associato, delegando all'Ascom solo alcune competenze specifiche.

Ruolo e servizi delle Ascom

Le Ascom riproducono a livello provinciale le funzioni generali dell'organizzazione, in particolare nei rapporti con le imprese, con in più il compito specifico di individuare aree di intervento corrispondenti agli interessi peculiari degli operatori locali. In sostanza, elaborano scelte su scala territoriale in modo da promuovere un'organica politica locale di sviluppo dei settori del commercio, del turismo e dei servizi.

L'importanza fondamentale delle Ascom emerge sul piano dei servizi di consulenza e assistenza resi alle imprese commerciali associate.

Tali servizi consistono in:

- a. consulenza e assistenza per problemi legali, sindacali, tributari, fiscali e gestionali;
- b. rapporti con le autorità pubbliche, con le Camere di commercio, Enti locali, ecc.;
- c. diffusione della conoscenza delle tecniche più avanzate per la soluzione di problematiche specifiche delle categorie.

Le Ascom sono inoltre al servizio dell'impresa associata per la tenuta dei libri paga; le dichiarazioni Iva, Irpef, Ilor; l'assistenza nel contenzioso tributario e per gli adempimenti amministrativi; la consulenza nella normativa dei rapporti di lavoro; la consulenza commercialistica, fiscale e legale; l'espletamento delle pratiche per il servizio di assistenza sanitaria e previdenza integrativa; infine, la consulenza bancaria per l'ottenimento di crediti agevolati.

Struttura di categoria

Le 113 organizzazioni nazionali di categoria hanno il compito di tutelare e promuovere gli interessi peculiari delle singole categorie.

In seno alla Confcommercio il ruolo delle organizzazioni di categoria è estremamente importante, perchè coinvolge da vicino tutti gli aspetti tecnici per l'approfondimento delle problematiche che emergono nei singoli ambiti specifici del commercio, del turismo e dei servizi. Basta pensare alla varietà delle tipologie dei possibili settori merceologici all'ingrosso e al dettaglio, di commercio interno od estero, di beni strumentali o di largo consumo, di servizi erogati a privati o da altre aziende, per rendersi conto della vastità della materia.

È evidente anche il bisogno di armonizzare e di far confluire in programmi unitari le analoghe esigenze di categorie tra loro complementari, e

ciò avviene proprio nell'ambito della Confcommercio.

Le organizzazioni nazionali di categoria possono strutturarsi secondo un modello associativo in cui l'azienda aderisce direttamente all'Organizzazione; o secondo un modello federativo, attualmente di gran lunga prevalente, in cui le imprese si associano a livello periferico in gruppi provinciali di categoria, che a loro volta aderiscono all'organizzazione nazionale.

Unioni regionali

Le Unioni regionali del commercio, del turismo e dei servizi rappresentano le istanze politiche delle componenti territoriali e di categoria presenti nella regione.

Hanno il compito di instaurare rapporti con l'Ente Regione, di partecipare quindi direttamente all'attività di programmazione regionale; di armonizzare gli interessi delle diverse realtà mercantili locali; di seguire, in modo specifico, i settori del credito, della formazione professionale; di svolgere funzioni di stimolo e di raccordo nei confronti delle organizzazioni provinciali che le compongono. Le Unioni regionali prestano particolare attenzione alle possibilità di finanziamento offerte dalla Cee per la promozione di iniziative nei settori di competenza della politica regionale.

Confcooperative

La confederazione cooperative italiane è organismo di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative aderenti ai sensi del Dlcs 14 dicembre 1947, n. 1577.

La Confcooperative trae origine dall'associazionismo cooperativo di ispirazione cristiana che si è sviluppato in Italia tra la fine dell'Ottocento e l'inizio del Novecento. Disciolta dal regime fascista, si è ricostituita su nuove basi all'indomani dell'avvento della Repubblica, consolidando la sua presenza sul territorio.

Alla fine del 1986 risultavano aderenti 24.111 cooperative, così divise per settori:

abitazione	8.334
agricoltura	4.028
cantine sociali	605
casce rurali	656
consumo	1.748
pesca	470
cultura	987
dettaglianti	156
lattiero-caseario	1.792
produzione-lavoro	3.288
mutue	208
ortofrutta	806
servizi-trasporti	643
turismo	390

Il fatturato complessivo lordo della Confcooperative si attesta intorno ai 21 mila miliardi, escludendo da tale computo la massa fiduciaria delle Casse rurali e artigiane, che è di 29.300 miliardi. Organizzativamente la Confcooperative si articola in strutture territoriali e settoriali: le prime comprendono 20 unioni regionali e 97 unioni provinciali (+ Rimini e la Raiffeisenverband Sudtirol, Bolzano); settorialmente le cooperative sono suddivise in 14 federazioni, coordinate da 4 giunte, secondo lo schema grafico allegato.

Il movimento cooperativo di ispirazione cristiana tuttavia si articola anche, e soprattutto, come sistema di imprese integrate e tra loro collegate che sviluppa una notevole quantità di lavoro indotto.

In particolare, sono di diretta o indiretta espressione della Confcooperative 31 consorzi economici di settore, 13 strutture societarie di servizio, 5 centri studi ed enti territoriali e formativi.

Confcooperative. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

Mengozzi Dario

Vicepresidenti

Micci Luigi
Pezzino Giovanni
Sandra Alessandro

Segretario generale

Mannino Vincenzo

Comitato di presidenza

Mengozzi Dario
Micci Luigi
Pezzino Giovanni
Sandra Alessandro
Freddi Edoardo
Lamiranda Saverio
Marino Luigi
Tartaglini Aldo
Vecchi Giuliano
Mannino Vincenzo

Partecipano:

Galli Bruno
Lepidi Andrea
Williams Walter
Ferri Alfredo

Comitato Direttivo

Mengozzi Dario, Micci Luigi, Pezzino Giovanni, Sandra Alessandro, Angeli Pierluigi, Badioli Enzo, Barbagli Giovanni, Bedetti Bruno, Bodini Franco, Borini Carlo, Bussini Damiano, Chiusoli Franco, Cirina Ennio, Cucchi Giovanni, Dalle Fabbriche Giovanni, Falco Emilio, Ferri Alfredo, Foschi Armando, Freddi Edoardo, Frixione Luigi, Galli Bruno, Gerbaudo Giovenale, Gigliotti Enrico, Grasso Angelo, Lamiranda Saverio, Lepidi Andrea, Li Nuci Diodoro, Mannino Vincenzo, Marino Luigi, Nicola Franco, Piani Marino, Pignagnoli Gherardo, Pisoni Ferruccio, Saitta Vincenzo, Sangiorgi Tomaso, Scavini Felice, Siviero James, Stancato Emilio, Tarquinio Antonio, Tartaglini Aldo, Valentini Alberto, Vecchi Giuliano, Viale Carla, Williams Walter.

Consiglio Nazionale

Mengozzi Dario, Andreis Giuseppe, Angeli Pier Luigi, Argiolas Elio, Attaguile Francesco, Bambi Moreno, Barbagli Giovanni, Bardotti Martino, Bedette Bruno, Bellomo Michele, Bocci Elvezio, Bodini Franco, Boffa

Enrico, Bordino Renato, Bottini Carlo, Bottura Walter, Briuccia Gaetano, Burtulo Luigi, Bussini Damiano, Caiulo Franco, Caramanico Rocco, Cavalli Luigi, Chiusoli Franco, Ciaffi Adriano, Cirina Ennio, Colli Alfonso, Concaro Mauro, Corciulo Giuseppe, Corder Marino, Creton Riccardo, Cucchi Giovanni, Cutrona Antonio, Dalle Fabbriche Giovanni, Dal Vai Franco, D'Avanzo Luigi, De Stefanis Angelo, Duraccio Giuseppe, Falco Emilio, Ferilli Cosimo, Ferri Alfredo, Filippini Giuseppe, Fioretti Orlando, Fontanarosa Nicola, Forestiero Ugo, Foschi Armando, Foschi Franco, Freddi Edoardo, Frixione Luigi, Galli Bruno, Gamper Josef, Gerbaudo Giovenale, Gerola Mario, Ghielmetti Rodolfo, Giachino Carlo, Gigliotti Enrico, Giudici Umberto, Gorrex Germano, Grasso Angelo, Grippa Vito, Gruber Josef, Gualtieri Lanfranco, Iotti Enrico, Jacobella Domenico, Kobler Erich, Lamiranda Saverio, Landi Antonio, Lavia Lodovico, Lenarduzzi Giovanni, Lepidi Andrea, Lilli Mario, Lillo Pasquale, Li Nuci Diodoro, Lisi Giorgio, Lombardo Antonio, Lutrini Flavio, Manfredi Alfonso, Marchetti Sinode, Marena Ettore, Marino Luigi, Mariotto Ernesto, Martorana Onofrio, Mazzi Luigi, Meroni Diego, Micci Luigi, Monaca Salvatore, Nicola Franco, Onesti Pompeo, Oriani Renzo, Orlando Emilio, Paganelli Giulio, Palmisano Giuseppe, Paradiso Bruno, Parma Olinto, Pezzino Giovanni, Piani Marino, Pignagnoli Gherardo, Pisoni Ferruccio, Pronestì Michele, Ravidà Nicola, Rocchi Romano, Rosetti Roberto, Russo Ferdinando, Russo Giuseppe, Saitta Vincenzo, Sandra Alessandro, Sangiorgi Tomaso, Sargeni Michele, Sartori Aldo, Sartori Francesco, Scalvini Felice, Schelfi Diego, Selmi Livio, Semeraro Donato, Sepe Agenore, Siviero James, Spazzoni Raniero, Stancato Emilio, Taliani Vitaliano, Tartaglini Antonio, Tartaglini Aldo, Telaro Antonio, Tezze Lino, Tomasini Francesco, Toteda Giuseppe, Valbonetti Pier Giorgio, Valentini Alberto, Valenza Vincenzo, Vecchi Giuliano, Veronese Giulio, Verquera Illuminata, Viale Carla, Viganò Claudio, Zof Giovanni, Zucchelli Giovanni, Zurlo Giuseppe, Mannino Vincenzo, Bersani Giovanni, Costanzo Roberto, Badioli Enzo, Williams Walter, Pacciani Alessandro, Mazzetti Mido, Venturelli Leone, Carrabetta Pasquale, Del Torto Antonio, D'Eramo Luca, Martello Carlo, Pierbattisti Augusto, Pisano Albino, Zicari Luigi.

Tra le iniziative confederali che hanno contrassegnato l'ultimo anno di attività, va ricordata la fase di ristrutturazione del settore distributivo, che ha portato il 19 dicembre 1986 alla costituzione del Cid (Consorzio italiano distribuzione). Questo organismo, che associa tre preesistenti strutture consortili di settore (Sigma, Sisa, Conitcoop) raggruppa in sé, per la prima volta in Italia nella volontà di attuare un progetto sinergico di sviluppo, la cooperazione di consumo e quella fra dettaglianti (l'obiettivo è quello di utilizzare a fondo l'articolato sistema agroalimentare cooperativo che fa capo alla confederazione). Al Cid fanno capo oltre 5.000 punti vendita, distribuiti sull'intero territorio nazionale.

Particolare attenzione è stata inoltre riservata dalla Confcooperative ai problemi dello sviluppo nelle aree meridionali. Sulla base della legge 44/86 («De Vito»), finalizzata alla promozione di nuova imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno, la Confcooperative, attraverso il proprio Dipartimento Mezzogiorno, ha attivato un complesso meccanismo di consulenza e sostegno verso i progetti presentati da strutture cooperative nell'ambito di operatività della legge.

A questo proposito, inoltre, la Confcooperative si è fatta promotrice della costituzione di una associazione consortile denominata Ergasia per lo sviluppo di nuova imprenditorialità nel Sud, alla quale partecipano, oltre alla Confcooperative, Acli, Cisl, Coldiretti, Mcl, Mp.

Nell'ambito di questa particolare attenzione ai problemi del meridione, significativo il convegno di studio organizzato dalla confederazione a Sorrento nel giugno 1986 sul tema «Giovani del Mezzogiorno: dal bisogno di lavoro alla imprenditorialità cooperativa».

Un altro aspetto peculiare che ha caratterizzato l'evoluzione associativa della Confcooperative è il costante proliferare delle cooperative di «solidarietà sociale», intendendo con tale termine quelle cooperative che si rivolgono alla valorizzazione imprenditoriale e promozione umana delle persone che vivono in stato di necessità (anziani, detenuti, handicappati, ecc.). Questo «nuovo» settore ha trovato all'interno della Confcooperative una prima ufficializzazione nella costituzione di un comitato di coordinamento delle cooperative di solidarietà sociale, oggi diffuse su tutto il territorio nazionale.

Infine, nel concludere questo breve spazio riservato alle principali attività confederali, non si de-

ve tralasciare l'avvenuta celebrazione della conferenza organizzativa della Confcooperative, tenutasi a Giardini Naxos (Messina) dal 2 al 5 aprile 1987.

La conferenza, in ossequio ad un preciso invito dell'ultimo congresso nazionale del 1984, aveva il compito di discutere un nuovo assetto organizzativo dell'intera confederazione, per rendere questa più consona ai mutamenti in atto a livello economico e sociale. Il complesso materiale prodotto da tale conferenza è tutt'ora in fase di elaborazione, in attesa di giungere alle previste modifiche statutarie di competenza del congresso nazionale. La celebrazione di quest'ultimo è prevista nella primavera del 1988.

Linee di politica sindacale

In previsione dei rinnovi contrattuali, anche a seguito dei protocolli generali firmati con il sindacato nell'ottobre del 1985, nella stagione trascorsa è cresciuto l'impegno della Confcooperative per meglio definire il quadro delle relazioni sindacali ed il rapporto con i sindacati dei lavoratori.

Di questo aspetto indice caratteristico sono stati la firma, nel marzo del 1986, del protocollo di intesa con la Cisl per l'occupazione e la creazione di nuova imprenditorialità; e, nel settembre dello stesso anno, il convegno organizzato a Roma presso la sede del Cnel su «Impresa cooperativa e relazioni industriali»; al quale, oltre ai massimi responsabili della Confcooperative, hanno partecipato i presidenti della Lega e dell'Agci, ed insigni studiosi di diritto del lavoro, della contrattualistica e di economia cooperativa.

Sul versante dei rinnovi contrattuali, tra il 1986 ed il primo semestre del 1987, in piena autonomia le federazioni di settore della Cci, unitamente alle altre centrali, hanno stipulato o aperto trattative per i più importanti contratti nazionali di lavoro.

a. Federcasse. Il 17 dicembre 1986 ha sottoscritto il Ccnl per i quadri, impiegati e dirigenti delle Casse rurali e artigiane. Contratto che introduce la qualifica giuridica di «quadro» e che prevede una apposita procedura per la prevenzione e conciliazione dei conflitti collettivi.

b. Federconsumo. Il 20 marzo 1987 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl per i dipendenti delle cooperative di consu-

no, che ha preceduto di otto giorni quello del settore distributivo privato; le centrali cooperative e le organizzazioni di settore hanno anche sottoscritto un'intesa riguardante la copertura contrattuale dei dipendenti di cooperative e consorzi fra dettaglianti.

c. Giunta agricola. Il 2 luglio 1987 la Giunta agricola della Cci, che coordina le federazioni del settore agricolo, insieme alle altre centrali cooperative ha siglato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti alimentari (Filia). Di particolare rilievo, nel quadro delle nuove relazioni industriali, l'impegno a costruire un osservatorio, per seguire l'evoluzione economica del settore alimentare e l'andamento del mercato del lavoro.

d. Federlavoro. Oltre al raggiungimento di un'intesa per una nuova sistemazione dell'anzianità professionale edile (Ape), sono iniziate le trattative per il rinnovo del ccnl per i dipendenti di cooperative del settore costruzioni.

È da ricordare ancora la partecipazione della Confcooperative alle trattative presso il ministero del Lavoro per la riforma dell'indennità di contingenza.

Infine, sono continuate nel corso del 1986 le trattative per il rinnovo dell'accordo economico per gli agenti di commercio (unitamente a Confindustria, Intersind e Asap).

Lega nazionale cooperative e mutue

Le aziende associate alla Lncm sono al giugno '87 17.546, con un incremento di 414 unità rispetto all'anno precedente. Il numero dei soci si attesta intorno ai 4 milioni. La Lega è articolata in organizzazioni autonome di settore, che assistono ed organizzano le cooperative raggruppate per affinità di attività economica e in strutture territoriali (leghe regionali e provinciali). Le 10 associazioni nazionali di settore, con l'indicazione del numero delle cooperative associate, sono:

Anca, Associazione nazionale delle cooperative agricole (2.868);
 Ancpl, Associazione nazionale cooperative di produzione e lavoro (2.174);
 Ancc, Associazione nazionale cooperative di consumatori (2.014);
 Ancd, Associazione nazionale cooperative fra dettaglianti (233);
 Ancab, Associazione nazionale cooperative di abitazione (4.887);
 Ancs, Associazione nazionale cooperative di servizi (2.059);
 Anct, Associazione nazionale cooperative turistiche (292);
 Ancp, Associazione nazionale cooperative della pesca (165);
 Andcc, Associazione nazionale cooperative culturali (1.247);
 Fimiv, Federazione italiana mutualità integrativa volontaria (1.500);
 Altre attività (61).
 Sono poi da aggiungere 36 strutture nazionali (società e consorzi), da ascrivere alla struttura nazionale lega.

Nei giorni 6-10 maggio 1987 si è svolto il XXXII Congresso Nazionale della lega, che ha portato mutamenti sia di ordine statutario che di composizione degli organi.

Per quanto concerne lo statuto dell'organizzazione, il Congresso, su proposta della Commissione statuto, ha apportato una serie di modifiche concernenti: le finalità generali; i compiti dell'organizzazione; i poteri del Consiglio generale; la figura dell'amministratore e i tempi di presentazione del preventivo e del consuntivo; la deno-

Lega delle cooperative. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

Turci Lanfranco

Vicepresidente

Bernardini Luciano

Consiglio di presidenza

Mariano Filippo
 Petralia Rino
 Rosafio Luigi
 Santoro Italo
 Verzelletti Pietro
 Ziotti Adriano

Comitato di direzione

Turci Lanfranco, Bernardini Luciano, Santoro Italo, Mariano Filippo, Petralia Rino, Rosafio Luigi, Verzelletti Pietro, Ziotti Adriano, Argentesi Giuseppe, Badini Werter, Bagnato Agostino, Baione Gerardo, Barberini Ivano, Bianco Enzo, Boccetti Francesco, Bonella Sandro, Bonistalli Alvaro, Bozzo Silvano, Camurani Ercole, Casanova Enore, Ciocca Rinaldo, Cocco Mario, Collina Piero, Cutrufelli Maria Rosa, Dazzara Ettore, Denti Adele, Di Bartolomeo Pietro, Di Biagio Nicola Paolo, D'Onchia Domenico, Fabretti Giuseppe, Ferrara Salvatore, Fletcher Edwin Morley, Gabrieli Giorgio, Geirola Annolola, Giuliano Wanda, Leonora di Adriano, Malucelli Roberto, Martucci Mario, Marucci Enrico, Mastidoro Francesco, Mazzoli Enea, Meroni Giancarlo, Morgante Bruno, Negri Arturo, Parma Giancarlo, Pasquali Giancarlo, Pollo Mario, Pomeranzi Bianca Maria, Possagnolo Giuseppe, Raviola Guglielmo, Ridolfi Rodolfo, Rossi Giancarlo, Secci Andrea, Sechi Antonio, Selleri Enea, Soave Sergio, Spaggiari Vieri, Tampieri Mario, Tumino Franco, Tuttolomondo Gerlando, Veltroni Valerio, Visca Benito, Ziggarella Mario, Zambelli Cinzio.

Consiglio generale

Agati Lia, Agosta Orazio, Airoidi Mario, Amitrano Giovanni, Apostolico Luigi, Arcangeli Luciana, Argentesi Giuseppe, Badini Werter, Bagioni Patrizia, Bagnato Agostino, Baione Gerardo, Banchelli Celso, Barbaresi Patrizia, Barberini Ivano, Bartolini Fausto, Bega Valentino, Bello Mario, Benelli Carla, Benetti Paolo, Bernardini Luciano, Bertolini Antonio, Besozzi Renato, Bianco Vincenzo, Blacone Vittorio, Boccetti Francesco, Bocchini Fabio, Bonella Sandro, Bonistalli Alvaro, Bortolotti Mario, Bozzo Silvano, Brandini Roberto, Briganti Walter, Bruni Giuseppe, Brussolo Renzo, Bucheri Luciano, Bulfaro Giovanni, Busacca Bruno, Bu-

sca Alessandro, Buttari Rocco, Buzzi Franco, Cafarelli Silvana, Calabrese Alessandro, Calari Roberto, Calchetti G. Piero, Camanzi Andrea, Campaini Turiddo, Campinoti Renato, Camurani Ercole, Canino Antonio, Cappelli Cristina, Cardini Franco, Careddu Sergio, Cariglia Gloria, Carpanelli Fabio, Casanova Enore, Casciani Renata, Casetti Flavio, Castiglio Paolo, Castorina Calì Salvatore, Cavallini Roberto, Checcoli Egidio, Checconi Remo, Checcucci Fulco, Ciliani Carlo, Ciocca Rinaldo, Cocco Mario, Colasante Giuseppe, Collina Piero, Consolini Enrico, Consolo Livia, Corona Gabriele, Costa Claudio, Cutrufelli M. Rosa, Dazzara Ettore, De Berardinis Camillo, De Fleury Concetta, De Francesco Cristina, De Santis Pasquale, De Santis Oronzo, De Seta Gianni, Dellacroce Michele, Denti Adele, Dessì Roberto, Di Bartolomeo Pietro, Di Betta Emanuele, Di Biagio Paolo, Domenici Gino, Donchia Domenico, Fabbri Giuseppe, Fabbri Tina, Fabretti Giuseppe, Falceri Paolo, Falconi Claudio, Fanelli Costanza, Fasanella Donato, Fastame Serena, Ferrara Salvatore, Ferraro Antonio, Fiacadori Ermete, Ficarelli Nigler, Fioravanti Carlo, Fletcher Edwin, Florea Aurelia, Foppa Carlo, Franzé Giuseppe, Gabrieli Giorgio, Galanti Vanes, Galassi Irma, Galletti Giuseppe, Geirola Annalola, Gemelli Giorgio, Giacché Dino, Giampaolo Stefano, Giannone Giuseppe, Giorelli Carlo, Giuliani Alvaro, Giuliano Wanda, Goggi Mario, Gonnella Raffaele, Grancini Alberto, Grasso Alfio, Guazzaloca Ilario, Holzer Ugo, Ianì Ettore, Jeronich Franco, Leonardi Adriano, Li Greci Giuseppe, Licursi Antonio, Longhi Giorgio, Malucelli Roberto, Mannuccini Grazia, Manfredini Cristina, Mannini Ferruccio, Mansani Leonello, Manzo Giuseppe, Manzo Antimo, Marabini Giorgio, Marani Marino, Marchi Giulio, Marconi Grazia, Marfori Gabriella, Mariano Filippo, Marinello Sandra, Marrucci Enrico, Martucci Mario, Masetti Giordano, Masotti Valeriano, Mastidoro Francesco, Mazzoli Enea, Meini Sergio, Meroni Giancarlo, Miata Ernesto, Miceli Marilena, Migliavacca Enrico, Miscio Valerio, Mocchi Mariano, Molinaroli Paolo, Moretti Walter, Morgante Bruno, Negri Arturo, Neri Napoleone, Neri Vitaliano, Nicchi Bruno, Nicolini Marta, Olivi Mauro, Olivieri Danilo, Olivieri Orazio, Ossi Ida, Pace Giuseppe, Pagliani Carlo, Panizzi Giorgio, Paradisi Marisa, Parma Giancarlo, Pasquali Giancarlo, Pasquini Giancarlo, Pastorelli Maria, Pastorelli Piero, Pellegrino Giuseppe, Pelmutter Tullio, Pertoldi Alberto, Petralia Rino, Petrucci Paola, Pilleri Piero, Pollo Mario, Pomeranzi B. Maria, Ponti Assunta, Possagnolo Giuseppe, Putzolu Placido, Raimondi Adriano, Rapastella Mario, Raviola Guglielmo, Ridolfi Rodolfo, Rimelli Rossano, Ripamonti Roberto, Rizzo Fernanda, Rodio Corrado, Romano Rosa, Romeres Franco, Ronzoni Gianni, Rosafio Luigi, Rossi Pietro, Rossi Giancarlo, Russo Francesco, Ruta Michele, Salani Mario, Salomone Giuseppe, Santi Renato, Santorio Italo, Sardella Danilo, Scaglioni Rino, Schettini Antonietta,

Schiavo Romualdo, Secci Andrea, Sechi Antonio, Selieri Enea, Severi Alberto, Sicchiero N. Sauro, Signorini Ennio, Sintini Lorenzo, Sionis Gianfranco, Sita Luciano, Soave Sergio, Sonzin Umberto, Sordi Duilio, Spaggiari Vieri, Stanga Mauro, Sulas Sebastiano, Tampieri Mario, Taramelli Elisabetta, Terenzio Valerio, Timossi Roberto, Tonti Tonino, Torrisi Giacomo, Trevisanato Sergio, Tumino Franco, Turatto Angelo, Turci Lanfranco, Turriziani Giulio, Tuttolomondo Gerlando, Valbonesi Widmer, Veltroni Valerio, Venturi Fernando, Venturini Bruna, Vergnano Terenzio, Verzelletti Piero, Villa Giacinta, Visca Benito, Zambelli Cinzio, Zeni Fausto, Zevi Alberto, Zigarella Mario, Zinghini Bruno, Ziotti Adriano, Zucchelli Mario.

minazione delle strutture regionali e il loro ambito di tutela e di rappresentanza.

Dal congresso sono venuti dei cambiamenti anche per quanto riguarda la composizione degli organi. È stato eletto il nuovo Consiglio, generale, che è passato da 302 membri a 254.

Di questi 84 (pari al 33,7%) sono stati eletti per la prima volta. Per quanto concerne la composizione del nuovo Consiglio, il 64,2% proviene dalle strutture politico-sindacali nazionali e regionali; il 35,8% dalle imprese cooperative, dalle società, dai consorzi nazionali e regionali. Le donne elette sono 40 (delle quali 25 provenienti dalle strutture economiche) e rappresentano il 15,7% sul totale dei componenti (nel precedente Consiglio rappresentavano l'11%).

Nella sua prima riunione il Consiglio generale ha poi provveduto ad eleggere l'ufficio di presidenza e la direzione. L'ufficio di presidenza è composto di 8 membri (invece dei 10 della precedente composizione); il comitato di direzione è composto da 64 membri.

Il congresso nazionale, già ricordato, porterà anche dei cambiamenti nella struttura dell'organizzazione e nella definizione dei ruoli dirigenziali e funzionali. Dato che tali assetti sono tuttora in corso di verifica e di definizione, il quadro che qui si può offrire è quello relativo alla configurazione complessiva della struttura anteriormente al congresso. La struttura nazionale centrale è suddivisa nei seguenti dipartimenti: Economico; Politiche del lavoro e sociali; Finanziario e politiche dell'impresa; Politiche intersettoriali; Esteri; Femminile; Legislativo.

Oltre alla struttura centrale operano, a livel-

lo nazionale, le seguenti associazioni di settore:
Anca: presidente Zigarella Mario; vicepresidente Bagnato Agostino

Ancpl: presidente Bonistalli Alvaro; vicepresidente Gabrieli Giorgio

Ancc: presidente Barberini Ivano; vicepresidente Fabretti Giuseppe

Andc: presidente Baione Gerardo; vicepresidente Pagliani Carlo

Ancab: presidente Pollo Mario; vicepresidente Di Biagio Nicola Paolo

Ancs: presidente Mastidoro Francesco; vicepresidente Busacca Bruno

Anct: presidente Bucheri Luciano; vicepresidente Putzolu Placido

Ancp: presidente Spaggiari Vieri; vicepresidente Iani Ettore

Andcc: presidente Vergnano Terenzio; vicepresidente Ferraro Antonio

Fimiv: presidente Schiavo Romualdo; vicepresidente Saccani Ettore.

Per quanto concerne l'entità degli addetti dell'organizzazione, il dato relativo al livello nazionale e comprendente sia la struttura nazionale centrale che le associazioni nazionali di settore indica 102 tra dirigenti e funzionari direttivi e 82 dipendenti con qualifiche impiegate.

La Lega nazionale delle cooperative e mutue dispone, a livello nazionale, di una serie di società e di consorzi che operano come strutture di servizio e di supporto a carattere intersettoriale. Per quanto attiene più strettamente alle attività di studio, ricerca e formazione, sono presenti tre strutture specifiche.

L'*Inforcoop* (Istituto nazionale di formazione cooperativa), ente senza fini di lucro, progetta ed organizza attività formative e di ricerca per conto della Lega e delle sue associazioni. L'istituto promuove e coordina le strutture formative del movimento; offre servizi ai soci nel campo della formazione e della documentazione; opera in Italia ed all'estero per la diffusione della professionalità nel lavoro cooperativo associato-autogestito. (Presidente, Mastidoro Francesco; vicepresidente Panizzi Giorgio).

La *Promosviluppo* è una società per azioni promossa dalle maggiori aziende del movimento cooperativo aderenti alla Lega. Il suo oggetto sociale è la consulenza nel campo della analisi strategica di settore o territoriale, di supporto alle decisioni per il management pubblico o privato. La Pro-

mosviluppo agisce fundamentalmente su tre linee operative: job-creation, business idea, terziario avanzato. Nell'ambito di queste competenze, partecipa alla costituzione e gestione di Bic, verifica e coordina la nascita e lo sviluppo di nuove imprese nel quadro delle leggi di promozione di imprenditorialità giovanile e cooperativa (presidente Fabbri Giuseppe; amministratore delegato Salani Mario Primo).

L'Icie (Istituto cooperativo per l'innovazione) è l'istituto nazionale per la ricerca applicata e il trasferimento tecnologico della Lega nazionale delle cooperative ed ha il compito primario di coordinare, sul piano nazionale, le attività dei consorzi e delle cooperative aderenti alla lega. L'istituto, nell'ottica del trasferimento tecnologico, si è dotato di vari strumenti di dialogo e comunicazione, fra i quali la rivista *Icie innovazione*, con l'obiettivo di divulgare i risultati delle ricerche svolte sia all'interno che all'esterno del movimento cooperativo, e di facilitare il trasferimento tecnologico nelle imprese aderenti (presidente Bulgarelli Marco; vicepresidente Busca Alessandro).

La Lega nazionale svolge numerose attività di ricerca sia tramite le proprie strutture, sia affidandosi a centri studi specializzati. Numerose sono anche le iniziative pubbliche promosse dalla Lega. Si può ricordare la celebrazione ufficiale conclusiva del centenario della fondazione della lega, svoltasi a Roma il 15 gennaio 1987, alla presenza del capo dello Stato, di ministri e di personalità del mondo della politica, dell'economia e della cultura.

In occasione del centenario della fondazione è uscito inoltre, su iniziativa della Lega, il volume *Storia del Movimento Cooperativo in Italia 1886-1986*, contenente la storia dell'organizzazione e frutto di una impegnativa attività di ricerca coordinata dai professori Zangheri, Galasso e Castronovo.

Associazione generale delle cooperative italiane

Cooperative aderenti all'Agci negli anni 1986-87

Nell'anno 1986 le cooperative aderenti sono state:

settore consumo	120
settore agricolo	924
settore prod. e lavoro	1198
settore edilizio	3189
settore pesca	108
settore trasporto	345
settore miste (ricr.)	362
settore credito	38
totale	6284

Nell'anno 1987 (al 7 luglio 1987), le cooperative aderenti invece sono:

settore consumo	121
settore agricolo	916
settore prod. e lavoro	1243
settore edilizio	3146
settore pesca	117
settore trasporto	340
settore miste (ricr.)	373
settore credito	40
totale	6296

Sintesi del conto economico della struttura centrale (1986)

I proventi sono stati così suddivisi:

entrate ordinarie e straordinarie	980.648.010
entrate settori e varie	2.032.323.233
totale proventi	3.012.971.233

Gli oneri, cioè le spese per finalità d'Istituto, generali sono state

settori e revisioni	3.012.971.233
---------------------	---------------

Elenco federazioni regionali e provinciali

Piemonte: Torino, Alessandria, Novara Vercelli, Alba (Cuneo);

Liguria: Genova, Diano Marina (Imperia), Savona, La Spezia;

Lombardia: Milano, Gallarate (Varese), Como, Bergamo, Mantova, Cremona;

Veneto: Mestre (Venezia), Verona, Padova, Belluno, Vicenza, Istrana (TV);

Friuli Venezia Giulia: Udine, Trieste, Gorizia;

Emilia Romagna: Bologna, Ferrara, Forlì, Parma, Ravenna, Reggio Emilia, Modena, Piacenza;
Toscana: Firenze, Grosseto, Pisa, Carrara, Lucca, Montepulciano (Siena);
Marche: Ancona, Ascoli Piceno, Macerata, Pesaro;
Umbria: Perugia, Terni;
Lazio: Roma, Latina, Rieti, Viterbo, Frosinone;
Abruzzo: Pescara, L'Aquila, Lacio (Chieti);
Campania: Napoli, Avellino, Caserta, Salerno, Benevento;
Puglia: Bari, Brindisi, Foggia, Lecce, Taranto;
Basilicata: Matera, Potenza;
Calabria: Cosenza, Lamezia Terme (Catanzaro), Reggio Calabria;
Sicilia: Palermo, Agrigento, Caltanissetta, Catania, Enna, Messina, Ragusa, Siracusa, Trapani;
Sardegna: Sassari, Cagliari, Nuoro, Oristano.

Agci. Composizione dei principali organi sociali

Comitato di presidenza

Rossi Aride, presidente
 De Cristofaro Giovanni, vicepresidente
 Giacalone Michele, vicepresidente
 Mazzola Mario, vicepresidente
 Zignani Luciano, vicepresidente
 Lodi Dario, vicepresidente
 Ascari Raccagni Renato
 Lo Presti Angelo
 Zaffi Maurizio

Consiglio direttivo

Aride Rossi, Giacalone Michele, De Cristofaro Giovanni, Mazzola Mario, Lodi Dario, Zignani Luciano, Lo Presti Angelo, Ascari Raccagni Renato, Zaffi Maurizio, Fagioli Giancarlo, Basile Antonio, Bovino Manlio, Nicoletti Franco, Guillion Mangilli Vittorio, Rossi Francesco, Tusa Antonino, Neri Lodovico, Di Palo Alfonso, Pane Gualtiero, Meneghesso Gino, Dello Mastro Nicola, Caporizzi Alfredo, Rossi Mario, Bruno Corno, Bartoletti Enrico, Capalbo Fausto.

Consiglio generale

Rossi Aride, Arginati Rinaldo, Ascari Raccagni Renato, Bandiera Pasquale, Bartoletti Enrico, Basile Antonio, Begani Brenno, Bo Franco, Bonafini Antonio, Brocchetti Gianfranco, Bovino Manlio, Burali Carlo, Burattini Vittorio, Calì Rosario, Canali Walter, Caporizzi Alfredo, Caria Filippo, Casari Arrigo, Casese Antonio, Checchi Giorgio, Collina Renzo, Paulon Silvio, Corvino Tommaso, D'Amore Pasquale, De Cristofaro Giovanni, Dello Mastro Nicola, De Michelis Luigi, Ambrosio Ruggero, De Santis Mario, Di Carlo Carlo, Di Carlo Pietro, Di Genova Mariano, Di Maria Francesco, Di Palo Alfonso, Fagioli Giancarlo, Falcucci Giovanni, Gamba Spartaco, Giacalone Michele, Girasante Francesco, Giustini Michele, Gorla Mario, Latini Marcello, Lelli Aldo, Levis Giancarlo, Lodi Dario, Lo Presti Angelo, Mambelli Cesare, Guillion Mangilli Vittorio, Mazzola Mario, Meneghesso Gino, Navacchia Glauco, Neri Ludovico, Nicoletti Franco, Giovan Battista Orlando, Ortu Giovanni, Pane Gualtiero, Jovino Giuseppe, Pulizzi Rocco, Altamura Pasquale, Ravaglia Gianni, Renda Isidoro, Rizzo Vincenzo, Romagnoli Glauco, Rossi Francesco, Rossi Mario, Ambrosio Giovanni, Tusa Antonino, Ugolini Denis, Zaffi Maurizio, Zavanese Mario, Zignani Luciano, Capalbo Fausto, Corno Bruno.

Unione nazionale cooperative italiane

L'Unione nazionale cooperative italiane (Unci) è stata costituita nel 1971 da un gruppo di cooperatori che si proposero, come programma, soprattutto la valorizzazione dell'elemento umano e dei vari principi mutualistici, evitando lo scadimento del fenomeno cooperativistico a puro fatto economico.

Il 18 luglio 1975 il ministero del Lavoro, previa visione delle forze contingenti dell'Unci e dell'intensa attività svolta nel quadriennio, con proprio decreto in pari data riconosceva giuridicamente l'ente quale associazione di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo. Sviluppando ed ampliando il proprio programma, l'Unci, alla fine del 1986, presentava il seguente quadro organizzativo: 17 federazioni regionali (Abruzzo, Calabria, Basilicata, Campania, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Veneto), oltre a numerose federazioni provinciali.

Le cooperative aderenti, sempre a tale data, erano complessivamente 2.651 settorialmente così suddivise: consumo 63, produzione e lavoro 301, agricoltura 376, edilizia 1.559, trasporti 19, pesca 14, miste 319. Territorialmente erano così distribuite: Abruzzo 85, Basilicata 77, Calabria 134, Campania 249, Emilia Romagna 85, Friuli Venezia Giulia 3, Lazio 278, Liguria 65, Lombardia 171, Marche 150, Molise 13, Piemonte 111, Puglia 387, Sardegna 125, Sicilia 409, Toscana 89, Umbria 54, Veneto 166.

Specificamente, dal 1° gennaio 1986 al 18 giugno 1987 hanno aderito all'Unci n. 435 cooperative, così distribuite territorialmente: Abruzzo 17, Basilicata 8, Calabria 29, Campania 90, Emilia Romagna 10, Lazio 16, Liguria 3, Lombardia 16, Marche 23, Molise 11, Piemonte 11, Puglia 35, Sardegna 24, Sicilia 108, Toscana 16, Umbria 11, Veneto 7. Settorialmente sono così suddivise: consumo 6, produzione e lavoro 118, agricole 83, edilizie 176, pesca 0, trasporti 2, miste 35.

Oltre all'organizzazione territoriale, l'Unci ha sviluppato le associazioni di settore ed attualmente sono in piena efficienza: l'Associazione nazionale cooperative agricole Unci (Ancau), l'Associa-

Unci. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

D'Ulizia Luciano

Vicepresidenti

D'Andrea Giuseppe
Librandi Rodolfo

Segretario generale

Materassi Giovacchino

Comitato esecutivo

Adamo Rosario, Amodeo Leonardo, Bartoli Giorgio, Benvenuto Giuseppe, Cetra Giuliano, Conforti Antonio Umberto, D'Andrea Giuseppe, Di Matteo Pasquale, Donati Angelo, D'Ulizia Luciano, Gianmaria Biagio, Iermito Vincenzo, Laforgia Antonio, Librandi Rodolfo, Mariella Vito, Materassi Giovacchino, Pennazzi Elio.

Consiglio generale

Adamo Rosario (Presidente Ascon), Amodeo Leonardo (Presidente Ancea), Amico Pasquale (Sicilia), Benvenuto Giuseppe (Veneto), Bianchi Emilio (Toscana), Bianchi Giovanni (Toscana), Cariglia Raffaele (Puglia), Casale Antonio (Lazio), Cetra Giuliano (Umbria), Conforti Antonio Umberto (Sicilia), Costa Massimo (Lazio), Currò Angelo (Presidente Ancol), D'Andrea Giuseppe (Sicilia), Di Matteo Pasquale (Abruzzo), Di Rocco Dante (Abruzzo), Donati Angelo (Presidente Ancoprol), D'Ulizia Luciano (Marche), Ferrara Nicola (Puglia), Fregonese Silvio (Veneto), Fronduti Armando (Umbria), Galligioni Paolo (Veneto), Garavello Giovanni (Piemonte), Gianmaria Biagio (Basilicata), Giannini Silvio G. (Puglia), Iermito Vincenzo (Calabria), Laforgia Antonio (Puglia), Librandi Rodolfo (Lazio), Marconi Filippo (Abruzzo), Mataracchini C. Alberto (Rappresentante Ancis), Mariella Vito, (Puglia), Marinangeli Mario (Marche), Materassi Giovacchino (Toscana), Merlonghi Bruna (Movimento femminile Unci), Mobilia Vincenzo (Sicilia), Musto Giovanni (Puglia), Nappi Salvatore (Campania), Orazi Lauro (Marche), Palmas Fernando (Sardegna), Pappafava Emilio (Liguria), Pellegrino Pasquale (Basilicata), Pennazzi Elio (Emilia Romagna), Pollara Leoluca (Sicilia), Riggio Antonino (Sicilia), Scalia Vito (Sicilia), Simonetti Francesco (Calabria), Susani Attilio (Lombardia), Toscani Domenico (Emilia Romagna), Vicinanza Guglielmo (Lazio), Vittori Alessandro (Marche), Zizzo Cosimo (Puglia), Bartoli Giorgio (Campania).

zione cooperative produzione e lavoro (Ancoprol), l'Associazione nazionale cooperative di consumo (Ascon), l'Associazione nazionale cooperative edilizia abitativa (Ancea), l'Associazione nazionale cooperative agricole di trasformazione (Ancat) e il Comitato permanente per il credito e risparmio.

Inoltre, nell'ambito dell'importanza che l'Unione annette alla formazione professionale dei cooperatori, è stato costituito il Fidet-Coop, un istituto per la formazione di dirigenti e tecnici delle cooperative. Tale istituto gestisce corsi specializzati e conferisce borse di studio da utilizzare presso strutture cooperative.

Nell'intento di coinvolgere sempre più la donna nella cooperazione, soprattutto in alcuni settori ove particolarmente si prospetta il suo ruolo, l'Unci ha dato vita ad un comitato di coordinamento inteso a realizzare e sviluppare il movimento femminile dell'Unione, cui spetta lo scopo di far conoscere alla donna i principi e gli strumenti della cooperazione per valorizzare pienamente la sua presenza e la sua opera nella famiglia, nel lavoro e nella società.

Il servizio revisione, che è demandato dalla legge all'Unci per le cooperative ad essa aderenti, è svolto da un numeroso e selezionato corpo di specialisti abilitati; e, nello svolgimento di tale compito, l'organizzazione non si limita all'aspetto puramente «fiscale» del controllo ma, nel pieno rispetto della legge, attua nel miglior modo possibile attività di assistenza tecnica in favore delle cooperative aderenti.

Organi portanti dell'attività esecutiva sono i consorzi che, in numero di circa una ventina, sono dislocati su tutto il territorio nazionale. I più importanti sono il Conau (Consorzio nazionale agricolo Unci), con sede in Roma; il Consmaca (Consorzio marchigiano cooperative agricole), con sede in Macerata; il Ciacap (Consorzio interprovinciale autonomo cooperative agricole piemontesi), con sede in Torino, ed il Consorzio nazionale di produzione e lavoro, con sede in Roma. Inoltre è in esercizio la Soficoop spa (Società finanziaria per la cooperazione di produzione e lavoro), la società finanziaria dell'Unci. Infine, è stato costituito il Comitato Unci per il Mezzogiorno, incaricato di coordinare l'assistenza e la promozione delle cooperative previste dalla legge 44/86 «De Vito», concernente «misure straordinarie per la promozione e lo sviluppo della imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno».

Unci. Federazioni regionali

Federazione regionale Abruzzo
 Federazione regionale Basilicata
 Federazione regionale Calabria
 Federazione regionale Campania
 Federazione regionale Emilia Romagna
 Federazione regionale Lazio
 Federazione regionale Liguria
 Federazione regionale Lombardia
 Federazione regionale Marche
 Federazione regionale Molise
 Federazione regionale Piemonte
 Federazione regionale Puglia
 Federazione regionale Sardegna
 Federazione regionale Sicilia
 Federazione regionale Toscana
 Federazione regionale Umbria
 Federazione regionale Veneto

Unci. Federazioni Provinciali

Federazione provinciale Caltanissetta
 Federazione provinciale Catania
 Federazione provinciale Foggia
 Federazione provinciale Messina
 Federazione provinciale Padova
 Federazione provinciale Piacenza
 Federazione provinciale Nuoro
 Federazione provinciale Salerno
 Federazione provinciale Siracusa
 Federazione provinciale Trapani
 Federazione provinciale Treviso
 Federazione provinciale Venezia
 Federazione provinciale Viterbo
 Federazione comprensoriale Caltagirone

Unci. Associazioni nazionali di settore

Ancau, Associazione nazionale cooperative agricole Unci
 Ancca, Associazione nazionale edilizia abitativa
 Ascon, Associazione cooperative di consumo
 Ancoprol, Associazione nazionale cooperative di produzione e lavoro
 Ancat, Associazione nazionale cooperative agricole di trasformazione.

È in funzione, altresì, il Centro italiano studi cooperativi (Ceisco) che ha lo scopo di promuovere, coordinare ed approvare studi e ricerche per lo sviluppo del movimento cooperativo, in armonia con le esigenze dei lavoratori e nell'ambito degli interessi generali dell'economia nazionale. La stampa dell'Unci si articola principalmente su quattro pubblicazioni: *Nuova Azione Cooperativa*, che è anche l'organo ufficiale dell'Unione; *Rassegna Cooperativa Unci*, notiziario mensile a

cura della presidenza; *Idee e Cooperazione e Cooperazione Piemontese*. Inoltre viene pubblicato il mensile *Cooperazione Lavoro*, organo dell'Ancoprol.

Nell'ambito dell'azione di collegamento con le organizzazioni cattoliche che operano nel sociale, l'Unci ha firmato un protocollo d'intesa con l'Ancis (Associazione Nazionale Centri di Iniziativa Sociale) e l'Ancol (Associazione Nazionale delle Comunità di Lavoro).

Per quanto concerne l'attività esplicata nel 1986, essa si concretizza nei seguenti dati: dieci convegni, quattro seminari, due corsi di formazione Dirigenti di cooperative. Nel 1° quadrimestre del 1987 si sono svolti otto convegni. I corsi per revisori sono stati due nel 1986 e uno nel 1° semestre 1987.

Nell'anno 1986 gli organi sociali centrali hanno tenuto le seguenti riunioni: dodici Consigli di presidenza, sette Comitati esecutivi e tre Consigli generali.

Confederazione nazionale dell'artigianato

La Confederazione nazionale dell'artigianato opera per difendere ed affermare gli interessi degli artigiani; tutela il settore e ne promuove lo sviluppo con tutti gli interventi indispensabili per porlo come momento decisivo all'interno del panorama economico sociale e culturale del paese.

Nel corso dei suoi quaranta anni di storia la Cna ha maturato significativi successi organizzativi e politici che hanno segnato il consolidamento del comparto, garantendo, a tutti i livelli, la partecipazione reale degli operatori ad essa associati. La Cna garantisce una direzione nazionale unitaria all'azione sindacale degli artigiani e coordina a tal fine le iniziative delle proprie organizzazioni territoriali. La Cna organizza oltre 340.000 imprese artigiane con una struttura ramificata in tutto il territorio nazionale e, con circa 7.000 addetti, è la prima organizzazione sindacale del settore.

La Cna associa, nel 1985, 336.419 aziende artigiane; nel 1986, ne associava 345.954.

La Cna è strutturata in 102 associazioni provinciali, 20 comitati regionali, 11 federazioni nazionali di categoria e un ufficio di rappresentanza presso la Cee con sede in Bruxelles.

Le federazioni di categoria sono:

Federazione italiana artigiani alimentaristi (Fiaal);
Federazione italiana barbieri acconciatori (Fibma);
Sindacato nazionale artigiani estetisti (Snae);
Federazione italiana trasportatori artigiani (Fita);
Sindacato nazionale artigiani trasporto persone (Snatp);

Federazione italiana attività tecnico sanitarie (Fiats);

Sindacato nazionale odontotecnici (Sno);

Federazione nazionale artigiani abbigliamento (Fnaa);

Sindacato artigiani tintorie lavanderie e affini (Satla);

Sindacato nazionale artigiani tessili (Snat);

Unione nazionale artigiani calzaturieri (Unac);

Unione nazionale artigiani maglierie e confezioni (Unamec);

Unione nazionale artigiani sarti (Unas);

Federazione nazionale artigiani artistico tradizionale (Fnaat);

Sindacato italiano ceramisti artigiani (Sica);

Cna. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

Mariani Bruno

Segretario generale

Tognoni Mauro

Segretario generale aggiunto

Cantarini Giovanni

Vicepresidenti nazionali

Baldassari Oreste

Cunioli Sergio

Briguglio Gioacchino

Segretari nazionali

Algieri Angelo

Bozzi Sergio

Brini Federico

Campanile Tommaso

Cruciani Franco

Suraci Antonio

Tosi Alfredo

Ufficio di segreteria

Troiani Maurizio

Ceresini Paolo

Turco Mario

Giunta esecutiva

Algieri Angelo, Baldassari Oreste, Bozzi Sergio, Briguglio Gioacchino, Brini Federico, Campanile Tommaso, Cantarini Gianni, Cruciani Franco, Cunioli Sergio, Mariani Bruno, Suraci Antonio, Tognoni Mauro, Tosi Alfredo.

Consiglio nazionale

Alessandrini Tiziano, Algieri Angelo, Allari Giorgio, Altamura Michele, Anniballi Alvaro, Antonelli Ermano, Antonuzzi Marcello, Arena Franco, Armenia Giancarlo, Artioli Filippo, Arzilli Sergio, Baccarini Mario, Badiani Andrea, Bajardi Vincenzo, Baldassari Oreste, Baldi Gino, Baldissera Guido, Bardazzi Paolo, Battistini Mauro, Bedendo Luigi, Bello Marino, Bertoncini Mario, Bido Giorgio, Biliotti Oriano, Bizzocchi Giuseppe, Boeris Fulvio, Boncompagni G. Battista, Borghi Enzo, Bozzi Sergio, Braghini Bruno, Briguglio Gioacchino, Brini Federico, Brizzi Giovanni, Broccolini Enzo, Brugaletta Carmelo, Bucci Franco, Buganza Massimo, Bulleri Angelo, Burattini Augusto, Cabua

Giovanni, Calderini Laura, Campanile Tommaso, Cantarini Gianni, Cantoni Africo, Capecchi Angiolo, Carbotta Enrico, Caruso Giuseppe, Castagnetti Amleto, Catanzano Roberto, Cavina Aurelio, Cavauiolo Alfonso, Cavallini Sergio, Cavari Luciano, Cavassini Glauco, Celli Alfonsa, Chiappin Giunluigi, Ciolella Marco, Clery Antonio, Coccaro Antonio, Corsini Mario, Correani Alfredo, Costantini Ivo, Costantini Paride, Cruciani Franco, Cunioli Sergio, Cutri Rosario, Dall'Olio Elisa, De Crais Alberto, Delaria Gavino, Della Ragione Bruno, Delli Carri Domenico, Delogu Carlo, De Michele Giuseppe, De Santis Pietro, Di Bari Franco, Di Cocco Rosanna, Di Fede Orazio, Di Giorgio Salvatore, Di Sarno Vincenzo, Ducci Ilvo, Fantuzzi Angelo, Fara Gianmaria, Farulli Sergio, Favilli Flavio, Felici Spartaco, Ferina Salvatore, Ferdeghini Ubaldo, Ferrara Vincenzo, Ferrari Gabriella, Ferretti Roberto, Filiberti Piero, Forbicioni Carlo, Forcelli Francesco, Franceschini Pietro, Galassi Quinto, Gallini Enore, Gallone Pasquale, Genovese Salvatore, Gherardi Gherardo, Ghermandi Leonardo, Ghielmi Ettore, Giardi Mauro, Giorgini Roberto, Girotti Mario, Glorioso Giuseppe, Gori Aldemaro, Gori Guido, Innocenzi Mario, Isidori Giancarlo, Labatessa Antonio, La Canna Giorgio, Laiola Giuseppe, Lardaro Mariano, Leone Rocco, Leonetti Francesco, Levorato Mario, Licari Gaspare, Lini Gaetano, Lisi Bruno, Lombardozzi Vincenzo, Longhi Bruno, Luciani Giovanni, Maggi Giancarlo, Mancini Olivio, Manfredi Pasquale, Marani Bruno, Mariani Bruno, Marini Marco, Marino Antonio, Masoni Edoardo, Masseroli Ennio, Maviglia Santoro, Mazzanti Fabio, Mazzuocollo Luigi, Mazzoni Antonio, Melani Antonio, Merighi Vainer, Mezzetti Giorgio, Minotti Filippo, Monaldi Pino, Monteforte Antonio, Morandi Enzo, Morandini Maurizio, Morelli Gabriele, Mori Ernesto, Nanetti Ezio, Nardi Renzo, Necci Paolo, Noventa Tullio, Occulto Giuseppe, Oddi Quirino, Ottaviani Valerio, Palladini Francesco, Palmas Aldo, Panciroli Paolo, Paone Salvatore, Parmiggiani Giuliano, Pascolat Arigo, Pasello Romano, Pedrazzi Giuliano, Penci Giulia, Perelli Pilade, Pettorosso Michele, Piccione Daniela, Picco Andrea, Pinchini William, Pingitore Pasquale, Piperno Mauro, Pizzi Edilio, Puggioni Agostino, Re Dionigi Ennio, Rendina Otello, Ricorda Ippolito, Righi Viliam, Rimondi Gian Carlo, Rinfreschi Rodolfo, Roffo Umberto, Rosina Venanzio, Rosai Arnolfo, Rossato Leda, Rossi Alberto, Rotondi Moreno, Rovere Vincenzo, Rubbini Irene, Ruffilli Remo, Salti Antonio, Salvadori Giuseppe, Sambolino Giuseppe, Scarferla Paolo, Scarciglia Bruno, Serra Bruno, Sgobba Giovanni, Silvestro Gioacchino, Simonetti Giovanni, Simonetti Giuliano, Siracusa Vito, Soldi Dario, Soliano Francesco, Solito Luigi, Sotgiu Paolo Antonio, Squassoni Vittorio, Suraci Antonio, Tabellini Giuliano, Tavone Olga, Tempestini Sergio, Terrazzino Gerlando, Testini Giuseppe, Tiraboschi Franco, Titola Filippo, Tognoni Mauro, Tomassini Agenore Enzo, Tor-

retta Guido, Tosi Alfredo, Tosi Fabrizio, Troiani Maurizio, Trovato Santo, Turco Mario, Tuveri Ugo, Urso Giovanni, Valenti Angelo, Valori Fabio, Verasani Eutimio, Viaggi Mauro, Vologni Erio, Volpi Lauro, Zagni Gabriele, Zannetti Romano, Zazzara Piero, Zirilli Stefano, Zoni Franco.

Comitato direttivo

Algieri Angelo, Anniballi Alvaro, Arzilli Sergio, Baldassari Oreste, Baldissera Guido, Bardazzi Paolo, Bido Giorgio, Bozzi Sergio, Briguglio Gioacchino, Brini Federico, Bucci Franco, Calderini Laura, Campanile Tommaso, Cantarini Gianni, Catanzano Roberto, Cavassini Glauco, Ciolella Marco, Clery Antonio, Cruciani Franco, Cunioli Sergio, Cutri Rosario, Dall'Olio Elisa, Delaria Gavino, Della Ragione Bruno, Delli Carri Domenico, De Santis Pietro, Di Giorgio Salvatore, Fara Gianmaria, Farulli Sergio, Felici Spartaco, Ferina Salvatore, Filiberti Piero, Forbicioni Carlo, Ghermandi Leonardo, Giorgini Roberto, Isidori Giancarlo, Lardaro Mariano, Licari Gaspare, Lisi Bruno, Mancini Olivio, Mariani Bruno, Marini Marco, Marino Antonio, Mazzanti Fabio, Mezzetti Giorgio, Minotti Filippo, Necci Paolo, Palladini Francesco, Palmas Aldo, Paone Salvatore, Parmiggiani Giuliano, Pasut Pietro, Pedrazzi Giuliano, Piccione Daniela, Pinchini William, Pizzi Edilio, Puggioni Agostino, Ricorda Ippolito, Rimondo Gian Carlo, Rosina Venanzio, Rossi Alberto, Rubbini Irene, Sambolino Giuseppe, Sgobba Giovanni, Silvestro Gioacchino, Simonetti Giovanni, Soliano Francesco, Sotgiu Paolo Antonio, Suraci Antonio, Tognoni Mauro, Torretta Guido, Tosi Alfredo, Tosi Fabrizio, Valenti Angelo, Valori Fabio, Volpi Lauro, Zagni Gabriele, Zirilli Stefano.

Federazione nazionale artigiani edili (Fnae);
 Sindacato nazionale artigiani marmo e lapidei (Snamal);
 Federazione nazionale artigiani grafica e immagine (Fnagi);
 Sindacato italiano artigiani fotografi (Siaf);
 Federazione nazionale artigiani metalmeccanici (Fnam);
 Sindacato italiano riparatori auto (Sira);
 Sindacato nazionale artigiani installatori e riparatori (Snair);
 Sindacato nazionale artigiani metalmeccanici manifatturieri (Snamm);
 Federazione nazionale artigiani legno e arredamento (Fnala);
 Federazione nazionale artigiani pensionati (Fnap).
 Riguardo all'attività degli organi confederali, si è svolta nel giugno del 1987, a Roma, la confe-

renza nazionale di organizzazione delle federazioni di categoria. Entro il 1988 si svolgeranno i congressi delle federazioni di categoria.

Il Consiglio nazionale della Cna è composto di 231 membri. Il Comitato direttivo di 72.

I *dipartimenti* della Cna sono i seguenti:

Dipartimento politiche fattoriali (responsabile Cruciani Franco);

Dipartimento relazioni internazionali (responsabile Tosi Alfredo);

Dipartimento politiche istituzionali (responsabile Brini Federico);

Dipartimento politiche sindacali (responsabile Bozzi Sergio);

Dipartimento organizzazione, strutture, risorse, servizi (responsabile Campanile Tommaso);

Dipartimento immagine comunicazione (responsabile Algieri Angelo);

Centro studi e documentazione (responsabile Suraci Antonio).

Nella Cna operano 7.000 addetti su tutto il territorio nazionale e 90 nel centro confederale.

Confederazione autonoma sindacati artigiani

Adesione e strutture dell'organizzazione

Alla Confederazione autonoma sindacati artigiani (Casa) aderiscono 68 associazioni a carattere territoriale; 16 federazioni regionali dell'artigianato e 19 federazioni nazionali di categoria. Complessivamente sono associati alle organizzazioni territoriali e di categoria aderenti alla Casa oltre 200 mila artigiani.

Operano nell'ambito della Casa oppure sono da essa promossi i seguenti enti:

a. Easa, Ente di assistenza sociale per artigiani;

b. Iniapa, Istituto nazionale istruzione addestramento professionale artigiani;

c. Fnpa, Federazione nazionale pensionati artigiani;

d. Consorzio nazionale tra le cooperative artigiane di garanzia.

Sono inoltre in fase di studio e/o di attuazione progetti di previdenza e assistenza sanitaria integrativa e agevolazione al credito, oltre ad un progetto concernente un centro studi Casa.

Obiettivi

Mediante la propria struttura organizzativa la Casa rappresenta gli interessi del mondo artigiano, intervenendo presso gli interlocutori istituzionali economici e sociali e stipulando, per quanto di sua competenza e previo accordo con la categoria, intese sindacali e contratti collettivi di lavoro, stabilendo altresì orientamenti e direttive per la contrattazione collettiva.

La Casa ha la sua sede centrale in Roma ed è rappresentata a livello regionale e provinciale mediante le sue sedi periferiche.

La Casa è presente con proprie strutture in tutte le regioni italiane, ad eccezione del Trentino, del Friuli Venezia Giulia e della Val d'Aosta; tuttavia in questa ultima regione è già in fase di attuazione l'apertura di una sede.

Organi

Gli organi della Casa sono:

Il presidente; due coopresidenti; quattro vicepresidenti; il comitato centrale, che è formato da venti membri, e il tesoriere; il colle-

Casa. Composizione dei principali organi sociali

Presidente

Guarino Giuseppe

Coopresidenti

Marchese Michele
Rapelli Aldo

Vicepresidenti

Calise Raffaele
Santalco Benito
Spadaro Salvatore
Vitali Achille

Comitato centrale

Albicocco Vincenzo, Ambrogio Giuseppe, Barbera Giuseppe, Barone Edoardo, Calise Raffaele, Catalano Salvatore, Ciace Luigi, De Pino Francesco, Giacomini Astorre, Giarola Luigi, Guarino Giuseppe, Marchese Michele, Mele Luigi, Palli Sergio, Pandolfo Gioacchino, Rapelli Aldo, Rea Vincenzo, Sangiuliano Celestino, Santalco Benito, Spadaro Salvatore, Susini Isacco, Tonella Ermes, Vitali Achille, Zaniboni Aldo.

Tesoriere

Rea Vincenzo

Segretario generale

Basso Giacomo

Segretari generali aggiunti

Fornari Angelo
Melfa Paolo

gio dei revisori dei conti e il collegio dei probiviri.

Reperimento ed utilizzo delle risorse

I fondi sono costituiti dai contributi associativi versati dagli artigiani aderenti alla Casa, che confluiscono alla confederazione tramite convenzioni sottoscritte con Inps e Inail e mediante tesseramento diretto effettuato dalle associazioni provinciali.

I suddetti proventi vengono utilizzati per lo svolgimento dell'attività sindacale ed assistenziale a favore degli artigiani, oltre che per il mantenimento degli uffici e del personale confederale.

Rappresentanza

La Casa è rappresentata da propri dirigenti nei maggiori organismi a carattere nazionale, tra questi: il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (Cnel); la Cassa di credito per le imprese artigiane (Artigiancassa); l'Istituto nazionale per il commercio con l'estero (Ice); il Consiglio nazionale per l'artigianato; il consiglio sanitario nazionale. La confederazione è inoltre rappresentata presso vari Enti fieristici riconosciuti.

La Casa, inoltre, ha concorso a costituire ed è presente al Comitato nazionale di coordinamento, formato dalle quattro confederazioni dell'artigianato maggiormente rappresentativa su scala nazionale.

Struttura ed attività di supporto

La Casa promuove ogni anno almeno un convegno di studio a carattere nazionale su argomenti riguardanti i vari settori dell'artigianato. Tra gli ultimi citiamo il convegno che si è tenuto in Roma il 29 e 30 ottobre del 1986 con il titolo «Ruolo dell'artigianato nell'economia del paese: prospettive e rivendicazione». Detto convegno ha visto una numerosa partecipazione sia degli artigiani che di parlamentari, membri del governo ed eminenti studiosi.

Anche attraverso le associazioni territoriali vengono frequentemente organizzati convegni, congressi, manifestazioni, corsi di aggiornamento a carattere regionale e provinciale.

La Casa si è resa promotrice della presentazione di schemi di progetti di legge su particolari problemi concernenti i vari settori dell'artigianato, che sono stati presentati attraverso l'intervento di parlamentari ai due rami del Parlamento. Sempre attraverso l'intervento di parlamentari, ha proposto modifiche e correzioni ai vari d.d.l. governativi, nell'intento di renderli sempre più rispondenti alle esigenze della categoria.

La Casa ha inoltre stipulato una convenzione con il Comitato per lo sviluppo di una nuova imprenditorialità giovanile, per l'incentivazione dell'occupazione giovanile nel Mezzogiorno.

Organo di diffusione e informazione della Casa è il periodico *Notizie dell'artigianato*, alla stesura del quale partecipano importanti firme del giornalismo nazionale.

Il ruolo che la Casa riveste è di tale importanza che la sua presenza è costante sia nelle reti radiotelevisive nazionali, sia nei vari network privati.

Casa. Federazioni nazionali di categoria

Federazione nazionale sarti e sartie d'Italia
Federazione nazionale barbieri, parrucchieri e affini
Federazione italiana artigiani edili
Sindacato nazionale autotrasportatori
Federazione italiana artigianato legno ed arredamento
Federazione nazionale fotografi artigiani
Federazione italiana nazionale artigiani ceramica e vetro
Federazione artigiana nazionale italiana orafi, argentieri e bigiottieri
Federazione italiana artigiani metalmeccanici
Federazione artigiana nazionale tintorie e lavanderie
Federazione italiana artigiani installatori di impianti
Federazione nazionale artigianato artistico
Federazione nazionale tessili, calzaturieri e settori vari abbigliamento
Federazione nazionale artigiani tipografi e cartai
Federazione nazionale estetiste
Federazione nazionale esercenti taxi ed affini
Federazione nazionale artigiani odontotecnici
Federazione nazionale alimentaristi
Federazione nazionale attività progettistiche ed impiantistiche

Analisi

La deregolamentazione del diritto del lavoro nella recente esperienza legislativa italiana

di Roberto Romei

1. Secondo una prima ed assai lata accezione, con il termine deregolamentazione si designano quei tentativi — niente affatto omogenei nei presupposti ideologici di riferimento — di flessibilizzazione del tessuto normativo che governa la relazione contrattuale tra datore e prestatore di lavoro.¹

La necessità di introdurre una maggiore elasticità in una parte almeno della normativa giuslavoristica si fa già sentire nella seconda metà degli anni Settanta. In coincidenza con una congiuntura economica sfavorevole, si manifestarono allora le prime avvisaglie di un nuovo corso legislativo imperniato sulla valorizzazione del ruolo esercitato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e finalizzato, proprio utilizzando questo tramite, ad un'attenuazione dei vincoli derivanti dalla tradizionale inderogabilità della normativa giuslavoristica.²

Sorto per affrontare una realtà che si credeva fosse contingente e passeggera — e lo dimostra, oltre che la frequente apposizione di un termine ai provvedimenti legislativi del periodo, la stessa intitolazione che ad esso si diede di «diritto del lavoro dell'emergenza» — questo nuovo ceppo legislativo si è a mano a mano consolidato. Al tempo stesso, si è tuttavia notevolmente distaccato rispetto alle sue originarie caratteristiche, in concomitanza con il carattere, ormai non più congiunturale ma strutturale, dei problemi occupazionali e di tutela del reddito dei lavoratori, che pure rappresentarono le primigenie cause di intervento.

Parallelamente all'evolversi della normativa giuslavoristica verso tecniche di regolamentazione in grado di assicurare una maggiore flessibilità si è sviluppato, nel nostro come negli altri paesi industrializzati,³ il dibattito sulla deregolamentazione, individuandosi nelle politiche che a tale modello si ispirano una possibile risposta, questa volta non più contingente, ai mutamenti verificatisi nel mercato del lavoro e nel sistema di relazioni industriali.

Saldamente ancorato agli schemi del pluralismo conflittuale, il nostro sistema di relazioni industriali, per tutti gli anni Cinquanta e Sessanta e per buona parte degli anni Settanta si fondava sulla capacità rappresentativa delle gran-

di organizzazioni sindacali, su un'ottimistica valutazione delle capacità espansive delle economie nazionali e sull'intervento protettivo dello Stato nel rapporto di lavoro.

La tecnica normativa utilizzata, coerente espressione di questo stato di cose, era quella del garantismo per norme inderogabili; era cioè una tecnica di intervento strettamente mirata sulla relazione individuale tra prestatore e datore di lavoro, che trascurava per contro le implicazioni che da tale relazione derivavano sul piano collettivo.⁴

In questi ultimi anni si sono tuttavia moltiplicati i segnali di crisi del modello pluralista, macroscopicamente evidenziata dalla perdita di rappresentatività delle organizzazioni sindacali di grande dimensione, dal progressivo calo degli iscritti, dalla segmentazione del conflitto e dalle prime avvisaglie di una rinascita del sindacalismo di mestiere.⁵

Le cause non debbono ricercarsi esclusivamente nell'aggravarsi della crisi di alcuni settori produttivi, con la conseguente necessità di una loro ristrutturazione e dell'insorgere di gravi tensioni sul piano occupazionale. Ad acuire i problemi sotto quest'ultimo aspetto cospirano soprattutto il massiccio ingresso delle nuove tecnologie, che per un verso consentono l'adozione di processi produttivi decentrati e *labour saving*; e, per un altro, favoriscono l'emersione di professionalità nuove e diverse rispetto a quelle tradizionali, e dotate di notevole potere contrattuale.⁶ A ciò si accompagna una modificazione dal lato della domanda di lavoro, non più articolata a misura del rapporto di lavoro stabile ed a tempo pieno, ma che, per bisogno o per scelta personale, si orienta verso forme di impiego temporanee o ad orario ridotto. Il fuoco della critica si è indirizzato non solamente nei confronti di una *tecnica* di normazione — quella imperniata sull'inderogabilità della legge, giudicata non più adeguata a fronteggiare le nuove situazioni — ma, ben più radicalmente, ha investito in alcune occasioni lo stesso ruolo esercitato dal *Welfare State*, sotto le vesti della critica a quei fenomeni di sovrapproduzione normativa, che ne rappresentano una caratteristica essenziale, considerati come fattori di rigidità del sistema e di limitazione e/o di impedimento dell'autonoma capacità di regolamentazione dei gruppi sociali.⁷

Le politiche di deregolamentazione che di conseguenza si sono sviluppate negli ultimi anni, in molti paesi europei ed extraeuropei, pur presentando degli aspetti comuni divergono tuttavia fortemente quanto ai presupposti ideologici ed agli esiti.

Schematizzando, le linee direttrici possono ridursi a due. In un primo senso, infatti, la deregolamentazione è intesa come sinonimo di assenza di regole, o meglio, come ritorno alle regole di mercato. Nei paesi dove una simile politica si è maggiormente sviluppata (ad esempio, la Gran Bretagna) essa si accompagna, sul piano economico, al ritorno in auge di politiche neoliberiste e, su quello delle relazioni industriali, a tentativi di marginalizzazione o di limitazione del ruolo ricoperto dalle grandi centrali sindacali: tentativi realizzati attraverso l'abbandono di politiche promozionali in favore di un più marcato astensionismo ed, indirettamente, di ampliamento delle prerogative imprenditoriali.

Tutt'affatto diversa è la via seguita in altri paesi come l'Italia. Scarsa o nulla

l'influenza di orientamenti di politica del diritto di impronta neoliberista, l'esistenza di settori deregolati, nel senso della prevalenza assoluta delle regole di mercato, soprattutto dal punto di vista della tutela delle condizioni di lavoro, è piuttosto il frutto degli squilibri e del particolare assetto dualistico del nostro sistema economico, che presenta intere aree, quelle della piccola e piccolissima impresa, completamente sottratte all'azione della legge.⁸ Gli esiti di una politica di deregolamentazione, che si addensano attorno ai grandi poli della normativa sulla crisi di impresa, e di quella originata dal Protocollo Scotti del 1983, rappresentano il frutto, in particolar modo nel secondo caso, di una politica di segno opposto a quella neoliberista, di negoziazione trilaterale tra Stato e parti sociali o, come oggi anche si dice, una politica neocorporativa,⁹ che dal livello macroeconomico discende via via a livelli inferiori fino ad interessare l'ambito aziendale: tipico, a questo proposito, è l'esempio dei contratti di solidarietà e, in genere, della contrattazione cosiddetta «gestionale».

I tentativi di deregolamentazione attualmente in atto in Italia costituiscono quindi l'espressione di una politica di deregolamentazione debole, o meglio, di una deregolamentazione «controllata», che si esprime soprattutto attraverso le forme della delegificazione: attraverso cioè una modifica delle tecniche di regolamentazione che risultano non più imperniate sul primato della normativa legale inderogabile. La flessibilizzazione, in altre parole, non è selvaggia ma modulare, risultando in concreto rimessa alle valutazioni dell'autonomia collettiva o degli organi, spesso periferici, della pubblica amministrazione. Entrambi infatti sono autorizzati ad intervenire, con funzioni di integrazione e/o di completamento delle disposizioni normative: ovvero alla loro azione, singola o concertata, viene demandata la possibilità di modificare la normativa legale.

2. La tipologia degli interventi, peraltro, è assai eterogenea, raggruppando fattispecie tra loro alquanto diversificate.

Avendo riguardo ai rapporti con la normativa legale, possono distinguersi varie ipotesi, a seconda dell'intensità delle deroghe subite da quest'ultima.

a. In un primo gruppo possono comprendersi quelle ipotesi in cui la deroga alle prescrizioni legali risponde all'esigenza di adattare queste ultime al verificarsi di contingenze particolari e specifiche. Il rinvio è allora operato preferibilmente nei confronti della contrattazione collettiva, spesso anche aziendale: è il caso, ad esempio, in cui la contrattazione è legittimata ad introdurre deroghe ai divieti legislativamente imposti, al lavoro notturno delle donne (art. 5, comma 2, legge 903/77); o al divieto di lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a part-time (art. 5, comma 4, legge 863/84); o, infine, ad elevare il termine di tre mesi previsto dall'articolo 2103 del codice civile per l'assegnazione definitiva delle mansioni superiori (art. 6, legge 190/85 sul riconoscimento dei quadri intermedi).

In tali casi, di cosiddetta semi-imperatività della norma legale, derogabile solo ad opera dell'autonomia collettiva e non anche da quella individuale,

la funzione della normativa di legge come normativa di principio ed a carattere generale non viene meno per il fatto di subire degli adattamenti in relazione al verificarsi di particolari contingenze.

b. Un secondo gruppo di ipotesi raggruppa quei casi in cui i principi desumibili dalla normativa legale rimangono, sì, formalmente in vigore, ma subiscono un progressivo processo di svuotamento e di erosione.

La finalità della deroga è generalmente quella di aumentare gli spazi di operatività dell'autonomia privata al di là delle ipotesi, considerate eccezionali, in cui essa, secondo la vecchia normativa, poteva intervenire. Il risultato finale è che l'affastellarsi delle deroghe giunge fin quasi a ribaltare l'originario rapporto regola-eccezione.

Significativa è la vicenda del contratto a termine: ammessa dalla primitiva regolamentazione solo in quattro tassative ipotesi, tale possibilità è stata via via ampliata per le assunzioni compiute per specifici spettacoli radio televisivi (legge 266/77), o per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno (legge 876/77), o nel settore aeroportuale (legge 84/86). Il cerchio, infine, si chiude con il recente articolo 23 della legge 56/87, che legittima le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ad individuare le ipotesi, in aggiunta a quelle già previste, in cui è consentito far ricorso ad assunzioni a termine. È evidente come, a seguito di queste vicende, la tassatività dell'apposizione del termine, e conseguentemente il favore verso la stabilità dell'occupazione, vengano ad essere revocati in dubbio nella loro valenza di principi cardine dell'ordinamento.

Medesimo discorso può farsi a proposito del principio della chiamata nominativa. Originariamente ammessa in via eccezionale nei soli casi previsti dall'articolo 34 dello Statuto dei lavoratori, essa rappresenta nella realtà molto più la regola che l'eccezione. Non solamente la Commissione regionale per l'impiego può assumere ogni iniziativa, «anche in deroga alle disposizioni vigenti in materia di collocamento», diretta a facilitare il reimpiego della manodopera in mobilità (art. 3, legge 36/79), ma attualmente la chiamata nominativa è ammessa in tutti i casi di stipula o trasformazione di un contratto di formazione e lavoro (art. 3, comma 1, legge 863/84), o di apprendistato (art. 21, comma 3, legge 56/87), e, in genere, entro il 50% della quota delle assunzioni per chiamata numerica (art. 6, legge 863/84).

Si deve tuttavia osservare come, nel caso del collocamento, gli interventi del legislatore abbiano non solo la finalità di allentare le rigidità della precedente normativa, ma anche di adeguare la situazione di diritto a quella di fatto, caratterizzata da una larga ineffettività del principio della chiamata numerica.

c. In alcuni casi viene revocata in dubbio la stessa idoneità della normativa legislativa a regolamentare determinate situazioni.

Può farsi l'esempio della normativa sul trasferimento di un'azienda in crisi, in cui è l'assetto degli interessi cristallizzato nell'articolo 2112 del codice civile ad essere giudicato inidoneo laddove l'impresa (o più precisamente la grande impresa) versi in uno stato di crisi. La necessità di salvaguardare, in tutto o in parte, i livelli occupazionali dell'impresa disastata o di evitare la disso-

luzione del complesso produttivo, specie se di grandi dimensioni, per i riflessi che in entrambi i casi si verificherebbero sul terreno economico sociale, conduce il legislatore a porre fuori gioco la norma del codice civile, i cui principi, ispirati alla tutela del singolo, agirebbero da fattori disincentivanti alla circolazione dell'azienda, determinandone la cessazione.

La sfera di operatività dell'articolo 2112 del codice civile viene a poco a poco ristretta per approssimazioni successive: dapprima indirettamente (utilizzando cioè un meccanismo che nei fatti conduce alla pratica inoperatività della norma garantista: legge 62/76; legge 39/77); in seguito raggiungendo il medesimo effetto in virtù dell'azione congiunta di un provvedimento amministrativo e di un accordo collettivo (art. 1, commi 3 e 4, legge 215/78). Il legislatore sembra in questo caso servirsi del richiamo dell'autonomia collettiva per attutire la portata dell'operazione ed introdurre così il principio: tant'è che, in interventi successivi, la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di trasferimento dell'azienda in crisi può dirsi ormai «stabilizzata», scomparendo ogni riferimento alla contrattazione collettiva (legge 738/78; legge 25/82; legge 19/87).

Gli interventi legislativi via via stratificatisi hanno così dato vita ad un corpus normativo che sembra oltrepassare i confini della semplice normativa in deroga; e sembra anzi suscettibile di dar vita e di essere organizzato in un vero e proprio microsistema che, per la diversità della strumentazione adoperata e degli interessi tutelati, si affianca in posizione alternativa alla disciplina contenuta nel codice civile.

4. Ancora diverse, infine, sono quelle ipotesi in cui l'intervento del legislatore, sotto la spinta di crescenti tensioni sul piano occupazionale, è finalizzato alla creazione di nuovi posti di lavoro, ma si realizza con una netta inversione di tendenza rispetto a consolidati atteggiamenti. In questa prospettiva possono collocarsi, in parte, gli interventi in chiave di liberalizzazione del contratto a termine già esaminati, ma soprattutto le innovazioni contenute nella legge 863/84: il contratto di solidarietà, il part-time ed il contratto di formazione e lavoro. Queste ultime si distaccano dalle innovazioni sul contratto a termine perché il legislatore non si limita ad ampliare gli spazi di intervento dell'autonomia delle parti oltre gli orizzonti tradizionali, ma si spinge fino alla creazione di nuove tipologie di lavoro subordinato¹⁰ diverse rispetto a quella classica del lavoro stabile, a tempo pieno, ed al servizio di un solo datore di lavoro.

3. Notevoli sono anche le innovazioni sotto il profilo delle tecniche di intervento, caratterizzate da una marcata preferenza per l'attribuzione a soggetti pubblici e/o collettivi di poteri di deroga; ed è da questo punto di vista, dell'alterazione cioè dei tradizionali rapporti tra le fonti,¹¹ che possono cogliersi gli aspetti più interessanti.

L'intervento di un organo della pubblica amministrazione — ministero del Lavoro, Commissione regionale per l'impiego, Ispettorato del lavoro — risponde in genere ad un'esigenza di controllo sull'esistenza di determinate condizioni o requisiti richiesti dalla legge; ed al provvedimento

amministrativo può attribuirsi una funzione autorizzatoria o «costitutiva». La prima funzione prevale in quei provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro che hanno lo scopo di accertare la ricorrenza di particolari condizioni (ad esempio, le cosiddette punte stagionali) che legittimano l'apposizione di un termine ai contratti di lavoro (art. 1, legge 18/77), ovvero consentono, negli aeroporti minori, di aumentare la percentuale dei rapporti a termine oltre la quota del 15% dell'organico aziendale legislativamente predeterminata. L'effetto è quello di rimuovere i limiti legislativamente imposti alla stipula di un contratto a termine, la cui conclusione in mancanza della prescritta autorizzazione, risulta priva di effetto. Il provvedimento amministrativo, tuttavia, secondo un indirizzo giurisprudenziale restrittivo, non è produttivo di alcuna certezza circa la regolarità dell'operazione, dal momento che l'apprezzamento discrezionale dell'ispettorato può essere oggetto di sindacato, anche nel merito, da parte dell'autorità giudiziaria ordinaria.

Ad una funzione latamente autorizzatoria possono ricondursi anche quei provvedimenti il cui scopo non è tanto quello di verificare la sussistenza di determinate situazioni di fatto, quanto quello di curare l'armonizzazione di programmi o attività predisposte da soggetti privati, con progetti o iniziative di carattere pubblico¹² (legge 113/86 e legge 41/86, rispettivamente per i contratti di formazione e lavoro inseriti nel piano per l'occupazione giovanile e nei «giacimenti culturali»).

In una zona intermedia tra le due categorie di provvedimenti cui si è ora fatto cenno sembra invece situarsi l'approvazione preventiva, di competenza della Commissione regionale per l'impiego o del ministero del Lavoro, sui progetti concernenti «i tempi e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione e lavoro», in relazione ai principi della legislazione statale e regionale (art. 3, comma 3, legge 863/84). In tal caso, il ruolo della pubblica amministrazione, investendo nel merito il progetto di formazione, non è meramente autorizzatorio, ma ha anche lo scopo di verificarne la «genuinità», nel senso dell'idoneità ad assicurare effettivamente la formazione del prestatore di lavoro.

All'area dei provvedimenti amministrativi a carattere non autorizzatorio ma «costitutivo» possono ascriversi alcune disposizioni caratteristiche del «diritto del lavoro dell'emergenza» (art. 1, comma 3, legge 215/78; art. 3, legge 36/79, già citati). A differenza delle fattispecie precedenti, in cui l'eliminazione del vincolo legislativo avviene sulla base di un apprezzamento di fatto (ad esempio l'accertamento di una «necessità di intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico aziendale», art. 1, legge 18/78), il provvedimento amministrativo in questi casi è espressione di una valutazione di carattere assolutamente discrezionale della pubblica amministrazione; la quale trae la propria legittimazione, sul piano sociale, dall'accordo sindacale precedentemente intervenuto.

4. Una seconda tecnica di decentramento, tendenzialmente alternativa a quella esaminata nel precedente paragrafo, è quella della devoluzione di competenze alla contrattazione collettiva.

La preferenza è accordata in genere alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; a queste ultime infatti fa riferimento la normativa in materia di trasferimento di un'azienda in crisi (art. 1, comma 3, legge 215/78, o di contratti di solidarietà o di formazione e lavoro (rispettivamente artt. 1, 2 e 3, comma 3, legge 863/84). È assente, invece, qualsiasi riferimento di carattere selettivo nella recente legge sui quadri intermedi o nella disciplina del part-time.

La diversa distribuzione delle competenze non sembra rivestire particolare significato, quanto piuttosto pare essere il riflesso dell'ineguale grado di rappresentatività del sindacalismo confederale nei diversi settori produttivi; in alcuni dei quali (ovvero nei confronti di particolari categorie di lavoratori, come i quadri), si registra la compresenza o la prevalenza anche di altre associazioni sindacali.

Il rinvio dell'autonomia collettiva, comunque, non rappresenta certo una peculiarità della più recente legislazione; l'elemento di novità è invece rappresentato innanzitutto dal fatto che, spesso, il rinvio non ha una funzione integrativo-migliorativa, ma peggiorativa delle disposizioni di legge. Esempio, da questo punto di vista, è l'art. 5, legge 903/77, ove i divieti al lavoro notturno della manodopera femminile possono essere rimossi nei casi e con le modalità previste dal contratto collettivo; o ancora, l'art. 6, legge 190/85, sul riconoscimento dei quadri.

È tuttavia con l'occhio rivolto alle più recenti esperienze normative (ad esempio, l'art. 23, legge 56/87, o l'art. 5, comma 4, legge 863/84, in cui il divieto di lavoro supplementare per il lavoratore a part-time può essere rimosso solo in sede collettiva) che può notarsi una progressiva evoluzione della funzione della contrattazione collettiva, che in certe occasioni tende ad assumere un ruolo simile, dal punto di vista degli effetti, a quello svolto dal provvedimento amministrativo.¹³ È significativo, del resto, che l'art. 3, comma 3, legge 863/84 non richieda l'approvazione preventiva del ministero del Lavoro o della Commissione regionale per l'impiego nei confronti dei progetti di formazione, qualora siano «conformi alla regolamentazione del contratto di formazione e lavoro concordata con le organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative».

Anche nel già citato art. 23, legge 56/87, al contratto collettivo è attribuita la medesima funzione che nella legge 18/78 spetta al provvedimento dell'Ispettorato del lavoro; a differenza che in quest'ultima ipotesi, tuttavia, l'autonomia collettiva non è vincolata nelle sue determinazioni al verificarsi di una data situazione di fatto, legittimante l'apposizione del termine ma, al contrario, essa è completamente libera. Ne deriva l'insindacabilità, nella legittimità e nel merito, dell'accordo collettivo da parte dell'autorità giudiziaria. Sembra perciò possibile ipotizzare, per tale ragione, che in futuro sarà proprio il canale contrattuale ad essere maggiormente utilizzato, fino ad assumere un carattere tendenzialmente pervasivo nei confronti anche delle altre ipotesi legislativamente previste, soppiantando l'autorizzazione dell'Ispettorato. Alla medesima area, che potrebbe chiamarsi della «crisi di identità» del contratto collettivo come figura giuridica privatistica, appartengono altre tipologie di rinvio alla contrattazione, in cui quest'ultima non agisce in veste auto-

rizzatoria e di fattore di allentamento dei vincoli garantisti, ma in funzione limitativa di un potere, altrimenti libero, del datore di lavoro. È il caso, sempre in tema di part-time, previsto dall'art. 5, comma 3, legge 863/84, in cui la contrattazione collettiva, anche aziendale, può fissare il numero in percentuale di lavoratori a part-time, le mansioni cui sono adibiti e le modalità di svolgimento della prestazione.

Verificandosi quest'ultima evenienza, non sembra possano sorgere dei problemi per l'efficacia generalizzata di cui è provvista la contrattazione collettiva, dal momento che la particolare efficacia soggettiva ad essa attribuita discende dal fatto che il contratto incide, limitandolo, su un potere dell'imprenditore: quello di stipulare contratti a tempo parziale, che in assenza di accordo si esprimerebbe indistintamente nei confronti di qualsiasi lavoratore.

Diverso, naturalmente, è il discorso laddove all'autonomia collettiva spetti il compito di ampliare e non di limitare i poteri del datore di lavoro.

Rimane il fatto, comunque, che in tutte le evenienze esaminate finora il rinvio al contratto collettivo sembra effettuato attribuendo a quest'ultimo una funzione eccedente quella di atto negoziale concluso secondo gli schemi della rappresentanza di diritto privato; il contratto, infatti, sembra oggetto di rinvio in quanto atto in sé giuridicamente rilevante, tendenzialmente fungibile, limitatamente a certe vicende del rapporto individuale, alla funzione regolatoria della legge.

L'intervento del legislatore, in altre parole, cade, modificandolo, non solo sul profilo funzionale, dell'equiparazione *quoad effectum* al provvedimento amministrativo, ma anche strutturale, della perdita dell'identità giuridica di atto a matrice privatistica, a tutto vantaggio di una funzione amministrativa; o addirittura, come nei contratti di solidarietà, specie in quelli difensivi (art. 1, legge 863/84) — in cui l'efficacia soggettiva generalizzata, che il contratto collettivo non può non avere a pena di frustrare le finalità propostesi dal legislatore di riduzione reale dell'orario di lavoro e della retribuzione — di una funzione «organizzatoria», cioè di dimensionamento e di composizione delle modalità quantitative e qualitative dell'utilizzo della forza lavoro all'interno dell'azienda.

¹ Giugni, *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1986, p. 331.

² De Luca Tamajo, «Garantismo» e «controllo» sindacale negli sviluppi recenti della legislazione del lavoro, in «Riv. giur. lav.», 1978, I, pp. 653 ss.

³ Veneziani, *Stato ed autonomia collettiva*, Bari, 1986, pp. 131 ss.

⁴ Ferraro, *Ordinamento, ruolo del sindacato e dinamica contrattuale di tutela*, Padova, 1981, pp. 5 ss. e 203 ss.

⁵ Treu, *Il futuro del diritto del lavoro: contrattualismo, interventismo, liberismo*, in «Jus», 1985, pp. 387 ss.

⁶ Wedderburn of Charlton, *La disciplina del mercato del lavoro nei paesi europei*, in «Riv. it. dir. lav.», 1986, I, pp. 647 ss; Veneziani, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1987, pp. 1 ss.

⁷ Simitis, *Juridification of Labour Relations*, in Teubner, *Juridification of social spheres. A*

comparative Analysis in the Area of Labour, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law, De Gruyter, Berlin - New York 1987.

⁸ Giugni, *Giuridificazione e deregolazione*, art. cit., p. 329.

⁹ Giugni, *Concertazione sociale e sistema politico in Italia*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1985, pp. 53 ss.; Treu, *Il futuro del diritto del lavoro*, art. cit.

¹⁰ Treu, *Il quadro normativo e istituzionale a sostegno della creazione di occupazione e di nuove imprese*, in «Riv. it. dir. lav.», 1987, I, pp. 333 ss.

¹¹ Ferraro, *Fonti autonome e fonti eteronome nella legislazione della flessibilità*, in «Giorn. dir. lav. rel. ind.», 1986, pp. 667 ss.

¹² D'Antona, *Pubblici poteri nel mercato del lavoro: amministrazione e contrattazione collettiva nella legislazione recente*, in «Riv. it. dir. lav.», 1987, I, pp. 269 ss.

¹³ Di accordi collettivi di autorizzazione parla D'Antona, *Pubblici poteri*, art. cit., p. 264.

I referendum sulle ipotesi di accordo dei contratti dell'industria

di Roberto Battisti e Aris Accornero

1. Il sindacato italiano e il referendum: un incontro rimandato

Con il referendum dei lavoratori tessili, svoltosi nell'aprile del 1987, si conclude una stagione sindacale che, per la prima volta nella loro storia,¹ ha visto le principali categorie dell'industria — nonché un'importante categoria dei servizi qual è quella dei bancari — avvicinarsi nell'arco di pochi mesi in una consultazione a scrutinio segreto per l'approvazione dei rispettivi contratti di lavoro.

A inaugurare questo nuovo capitolo di democrazia sindacale erano stati i metalmeccanici, nel giugno 1986, con un referendum nazionale per l'approvazione della piattaforma contrattuale. L'iniziativa unitaria delle organizzazioni dei chimici (gennaio '87), dei bancari (febbraio '87) e dei tessili consistette invece nel chiamare le rispettive categorie a pronunciarsi sull'ipotesi di accordo, giacché non vi era stato referendum preventivo sui contenuti delle rivendicazioni per il contratto.

Non è che il sindacato italiano non conoscesse le potenzialità di verifica del consenso, insite nello strumento referendario: già nel 1984 erano state avviate alcune esperienze di consultazione formale della base, all'Italsider di Bagnoli prima e alla Magneti Marelli poi, per citare solo due esempi fra i maggiori; in entrambi i casi, però, si era trattato di referendum indetti per «sentire» i lavoratori su un accordo aziendale.

In un'accezione più blanda e poco formalizzata, consultazioni nelle quali l'espressione della volontà dei partecipanti avveniva in modo palese, per alzata di mano, hanno caratterizzato le campagne di assemblea che, dall'autunno caldo in avanti, sono state indette per sollecitare l'approvazione delle piattaforme oltre che degli accordi contrattuali. Ma dal punto di vista delle procedure democratiche, quel tipo di campagne e di assemblee aveva ben poco in comune con i referendum di recente sperimentazione. Già verso la fine

degli anni Settanta, infatti, quelle forme di consultazione mostravano i sintomi di un progressivo logoramento, attestato dal declino degli indici di partecipazione rispetto alle punte raggiunte nei primi anni del decennio.² Poco in comune con i referendum avevano altresì le amplissime consultazioni di massa — vere e proprie «consultazioni-monstre»³ — indette dalle tre confederazioni nei primi anni Ottanta per orientare e sostenere i confronti con i governi su materie d'interesse generale come il fisco. La *ratio* che sorreggeva queste consultazioni era essenzialmente politica, ed era destinata a risolvere problemi di legittimazione verso l'esterno — il governo, i partiti, i cittadini — assai più che di sondaggio nell'interno. A volte si trattava di scelte su cui non c'era la virtuale possibilità di determinare maggioranze e minoranze effettive, per la crescente delicatezza dei problemi di unità interna fra Cgil, Cisl e Uil. E in generale vi era una macchinosità eccessiva e una scarsa trasparenza delle procedure per l'espressione e la registrazione delle opinioni dei lavoratori. Il tutto era altresì accresciuto dalla smisurata ampiezza dell'universo da consultare e dalla indefinita posizione che in esso avrebbero avuto iscritti e non iscritti. E infine, non vi erano quozienti minimi da rispettare né per categoria né per zona, sicché i risultati stessi rischiavano di riflettere assai più la forza delle varie strutture sindacali che la partecipazione e il consenso dei lavoratori. Quelle consultazioni — specie quelle del 1982⁴ — hanno comunque accelerato, proprio con i loro limiti, la ricerca di strumenti più appropriati e di procedimenti più affidabili, quali i referendum con voto segreto. Inoltre, come ci ha riferito A. Airolti, ora segretario generale della Fiom, il sopraggiungere di elementi ritualistici faceva nascere «sempre più dubbi sulla capacità di queste assemblee di spostare effettivamente l'orientamento dei vertici».

Circoscrivendo la nostra attenzione ai referendum in senso stretto, ovvero a quei pronunciamenti che prevedono un regolamento codificato, un quorum della metà più uno, e soprattutto l'esercizio segreto del voto, non possiamo non rilevare una certa riluttanza storica a servirsi di questo strumento da parte dei sindacati italiani. Le ragioni sono molteplici e vanno da quelle *ideologiche*, legate a una determinata concezione antiformalistica della democrazia sindacale (se non della democrazia *tout-court*), a quelle *politiche*, connesse con la preoccupazione di evitare eventuali spaccature nella base rappresentata, a quelle *organizzative*, originate dal timore di contarsi e, in un regime pluralistico sebbene unitario, di vedere ridimensionati gli spazi di questa o quella organizzazione. L'atteggiamento delle organizzazioni dei lavoratori italiani — confederali e non — nei confronti del referendum come strumento e come prassi del sindacato rafforza la tesi secondo cui molte delle sue manifestazioni farebbero dell'Italia un vero e proprio «caso» nel panorama delle nazioni industrializzate.⁵ Ci pare utile, pertanto, gettare un rapido sguardo sugli orientamenti dei movimenti sindacali europei in materia di referendum.

2. Il referendum all'estero: una questione per soli iscritti

Evitando la suggestiva ma sbrigativa tentazione di rilasciare attestati di democraticità sulla base del maggiore o minore utilizzo del referendum da parte

dell'organizzazione, proviamo a individuare le analogie e le differenze più significative rinvenibili nelle forme di consultazione sindacale nei diversi contesti nazionali.

Prendiamo i paesi anglosassoni dove, com'è noto, esiste una tradizione *unionista* assai radicata. In Inghilterra ad esempio troviamo una consuetudine referendaria istituzionalizzata. I cosiddetti *ballots* possono essere indetti su un ventaglio di temi piuttosto ampio: dalle piattaforme agli accordi, dalle decisioni di proclamare uno sciopero all'elezione dei dirigenti, o all'entità dei trasferimenti di fondi sindacali a sostegno del partito laburista.⁶ Quanto poi alle modalità di svolgimento, queste prevedono persino la possibilità di referendum postali, sul valore rappresentativo dei quali vengono sollevate critiche anche all'interno stesso dei sindacati britannici. Si tenga presente che in talune circostanze il ricorso al referendum è espressamente contemplato e reso obbligatorio dall'ordinamento giuridico, con lo scopo dichiarato, come sottolinea L. Mariucci, «di restringere il potere delle *unions* e la loro influenza sociale».⁷ In Inghilterra vengono pertanto a configurarsi due usi possibili di questo istituto: uno interno al sindacato, per fini che possiamo chiamare di coinvolgimento democratico dei lavoratori, e l'altro esterno, per fini di controllo antisindacale.

Anche in Germania e nei paesi del Nord Europa la consultazione della base è prassi consolidata, e anche rigidamente regolamentata dalla legge; però i quesiti sui quali i lavoratori sono chiamati a pronunciarsi riguardano l'opportunità o meno di dichiarare uno sciopero nella fase postcontrattuale (Germania), oppure la ratifica degli accordi da parte degli iscritti (Norvegia, Svezia e in parte Olanda), ma mai l'approvazione *preventiva* delle piattaforme contrattuali.⁸

Come si vede, tra i referendum indetti dalle organizzazioni sindacali europee e quelli sperimentati finora in Italia cominciano a profilarsi alcuni tratti distintivi, tanto sul piano dei contenuti, quanto su quello giuridico-procedurale. Ma, accanto a questi, vi è un elemento che costituisce la vera linea di demarcazione tra due filosofie della rappresentanza assai divaricate. Mentre altrove le associazioni dei lavoratori, comunemente, non ritengono di dover interpellare altri che non siano gli associati medesimi, in Italia accade che le consultazioni — ancorché indette autonomamente dai sindacati — abbiano per protagonisti *la totalità dei lavoratori* appartenenti a una determinata categoria, siano essi iscritti o meno. Al momento del voto quindi, l'associato o affiliato e il lavoratore privo di vincoli d'appartenenza dispongono in egual misura del potere di influenzare l'azione del sindacato, ad esempio approvando o respingendo una certa proposta.

È questa una singolarità difficilmente rintracciabile in altri paesi, la quale rinvia all'impianto culturale e alla mentalità associativa che ha orientato la rinascita del sindacato in Italia negli anni della ricostruzione. Come ha ricordato G. Della Rocca, «le forme di aggregazione, e di partecipazione dei lavoratori alle loro organizzazioni erano (...) innanzitutto basate sull'appartenenza ideologica. Nello stesso tempo, e forse proprio per questa ragione, la concezione della rappresentanza sindacale era di tipo universalistico, di tutti i lavoratori».

Anche in questo il sindacato cercava di identificarsi con il modello dei partiti politici, che non si pongono, in termini di rappresentanza, alcuna distinzione tra associati e non». ⁹ Dunque un'associazione che vive, sì, del contributo degli aderenti, ma che si fa carico anche della rappresentanza di tutti gli altri.

3. Il dibattito intorno ai referendum

Mentre nei primi ventisette anni di storia repubblicana (dal 1946 al 1973) non una volta gli italiani erano stati chiamati a pronunciarsi su un qualsiasi tema mediante referendum nazionale — ovviamente, se si eccettua quello istituzionale del 1946 — nei successivi quattordici anni ben cinque volte — nel '74, nel '78, nell'81, nell'85 e nell'87 — i cittadini hanno potuto avvalersi di questo diritto sancito dalla Costituzione. Questa semplice constatazione già da sola lascia intuire come, nel corso dell'ultimo decennio, si sia andata diffondendo nella coscienza collettiva una maggiore consapevolezza delle potenzialità contenute in questo mezzo della democrazia diretta, al punto che nel mondo politico non manca chi vede in esso una soluzione per rimediare alle manchevolezze del sistema rappresentativo tradizionale.

Questo è un po' il clima politico che fa da sfondo alla decisione (dopo molti dibattiti) di «trasportare» l'istituto referendario dal terreno politico a quello sindacale. Un'operazione che forse non era più rinviabile, stando ai risultati di un sondaggio effettuato nell'aprile '86 dalla Fiom-Cgil della Lombardia, in collaborazione con l'Istituto superiore di Sociologia di Milano. È emerso infatti che tra i diversi modi possibili per far approvare dai lavoratori la piattaforma contrattuale, il referendum riscuoteva la maggioranza delle preferenze (43%), sopravanzando di molto il tradizionale «voto per alzata di mano nelle assemblee di fabbrica» (31%). ¹⁰ (Non si deve dimenticare che la forma del referendum, per la sua natura in qualche modo «costrittiva» e semplificatrice, aveva taluni precedenti aziendali illustri e perfino *liberatori*, come nel caso Fiat — sull'orario di lavoro — agli albori del «biennio rosso» 1968-69). Tra le consultazioni che hanno interessato il mondo del lavoro italiano nel biennio 1986-87, abbiamo scelto di accordare un'attenzione particolare a quella dei metalmeccanici, sia per l'importanza storicamente detenuta da questa categoria all'interno del movimento sindacale italiano, sia per il numero dei soggetti interessati, sia infine per l'originalità dell'esperienza. Essa appare più d'ogni altra adeguata a riassumere il significato della recente stagione referendaria.

Tentare di assegnare una paternità certa al referendum dei metalmeccanici non è un'operazione molto agevole. Bisogna comunque dare atto alla Uil di essere stata la prima delle tre confederazioni sindacali a prospettare, agli inizi degli anni Ottanta, la possibilità di far celebrare tra i lavoratori consultazioni referendarie a scrutinio segreto. Si era di fronte a una proposta che, se da un lato aveva l'indubbio merito di porre allo scoperto la questione dell'obsolescenza delle tradizionali forme partecipative, dall'altro era fors'anche mossa dalla speranza coltivata della Uil di modificare a proprio favore i rapporti di forza interconfederali. ¹¹ Ad essa, comunque, le altre due confe-

derazioni reagirono piuttosto freddamente. La Cgil era ancora troppo legata all'immagine dell'assemblea — conquista dei lavoratori strappata al padronato nei primi anni Settanta — come strumento democratico cardine per la verifica quotidiana del legame diretto tra rappresentati e rappresentanti; e forse così era stato per buona parte degli anni Settanta. La Cisl, benché condividesse la diagnosi della Uil sulla difficoltà del sindacato a riacquistare la piena rappresentanza di tutti i settori del mondo del lavoro, contrapponeva al referendum, per bocca dell'allora segretario generale P. Carniti, la restituzione di «tutte le competenze e le responsabilità che derivano dall'essere democraticamente eletti»¹² ai delegati, ai segretari di categoria o di unioni territoriali, ai direttivi di organizzazione, insomma alle strutture rappresentative esistenti.

La proposta della Uil cadde così nel vuoto, senza che vi fosse nessuno seriamente disposto a sostenerla, tanto meno i sindacati autonomi, i quali non mostravano alcun interesse in questo dibattito sulle procedure democratiche. Essa riemerse qualche anno dopo, ma questa volta ad opera della Fiom lombarda, al congresso regionale del gennaio 1986. In quell'occasione — parlando dell'imminente rinnovo contrattuale — il segretario C. Moro così presentò la sua proposta: «I gruppi dirigenti certamente hanno grandi responsabilità e compiti precisi da assolvere: devono formulare proposte e debbono organizzare la vita del sindacato in modo da renderlo capace di reggere una scadenza così importante. Ma i lavoratori — e questo lo dico con estrema convinzione — debbono poter realmente decidere ogni passaggio importante della vertenza contrattuale. Proprio per questo, *noi riteniamo indispensabile, fra l'altro, che la piattaforma contrattuale (e non solo l'accordo finale) venga approvata dai lavoratori attraverso il metodo della discussione assembleare e del voto segreto*».¹³

Accettata dall'intera Fiom non senza qualche perplessità — talune motivate dalla discrepanza tra la complessità della materia e la schematicità del giudizio, altre dettate dalle suggestioni che in certi ambienti ancora esercitava la democrazia assembleare — la proposta venne successivamente girata a Fim e Uilm; le quali l'accolsero, ovviamente subordinandola al raggiungimento preventivo di un accordo su di una piattaforma unitaria. Qualche dissidio tra le organizzazioni nacque allorché vi fu da stabilire il livello del quorum necessario alla convalidazione della prova. Da qualche parte si levava la preoccupazione che un quorum del 50% + 1 avrebbe potuto condurre a una approvazione della piattaforma da parte di poco più di un quarto degli aventi diritto. Il che, seppure ineccepibile sul piano formale, nella sostanza avrebbe fatto del referendum un'arma spuntata nel confronto con gli imprenditori. Ciò nonostante, prevalse la tesi a favore della inopportunità di modificare a proprio piacimento le convenzioni della procedura democratica, per cui, se nel sistema politico vigeva la norma del 50% + 1, la stessa doveva essere adottata nella consultazione sindacale.

La nuova prospettiva referendaria suscitò reazioni anche al di fuori dell'ambito sindacale, tra intellettuali e studiosi che a vario titolo si interessavano a quanto accade nel mondo del lavoro organizzato. Malgrado la presenza di alcuni rilievi critici mossi qua e là, come ad esempio la difficoltà di interpretare gli eventuali no alla piattaforma (M. Biagi),¹⁴ o la possibile «disincenti-

vazione all'affiliazione sindacale» indotta da una consultazione aperta anche ai non iscritti (U. Romagnoli),¹⁵ o ancora, la prevedibile torsione del referendum in senso plebiscitario a scapito di una reale articolazione delle volontà (G. Giugni),¹⁶ vi era in tutti un vivo apprezzamento per questa iniziativa che il sindacato aveva promosso «al fine di ricostruire — secondo il parere di L. Gallino — una mappa adeguata di un mondo del lavoro e della produzione che appare sempre più accidentato (e) irto di caratteri del tutto nuovi».¹⁷ Certo non potevano mancare i censori: il direttore de *Il Mattino*, ad esempio, si lanciò in una dura requisitoria contro il referendum, giudicandolo «una modesta rappresentazione messa in scena da qualche guardia rossa incanutita», oltre che una forma di democrazia incomparabilmente più imperfetta della democrazia rappresentativa.¹⁸ Nel complesso, queste rimasero comunque posizioni minoritarie.

Inaspettatamente, invece, un'apparente indifferenza a quanto di nuovo si andava affacciando nell'universo sindacale veniva ostentata dallo schieramento padronale, per il quale la celebrazione del referendum (soprattutto quello sulla piattaforma, giacché un eventuale rifiuto dell'accordo da parte della base avrebbe creato problemi ben maggiori per entrambe le controparti) non era altro che una questione interna al sindacato, che in nessun caso avrebbe potuto modificare la posizione degli imprenditori. Ma in realtà questi ultimi — o quanto meno i vertici della Federmeccanica — nutrivano un timore e una speranza al tempo stesso: il timore che un'approvazione della piattaforma introducesse elementi di rigidità in sede di trattativa e la speranza che il sindacato uscisse finalmente delegittimato dalla tornata referendaria.

4. I metalmeccanici e il referendum «di andata»

Il 9 aprile 1986 può ben essere considerato la data ufficiale d'inizio della vertenza contrattuale dei metalmeccanici, l'undicesima del dopoguerra. Quel giorno, infatti, le tre organizzazioni di categoria, nel corso di una conferenza stampa, resero pubblica la bozza di piattaforma contenente una serie di richieste articolate su dieci punti e cioè:

1. innovazione tecnologica;
2. orario di lavoro;
3. inquadramento professionale;
4. quadri;
5. formazione professionale;
6. ambiente di lavoro e salute;
7. mercato del lavoro;
8. fondi assicurativi integrativi;
9. cooperazione internazionale;
10. salario.

Con la presentazione di quel documento, le segreterie nazionali Fiom, Fim e Uilm intendevano avviare una fase di ampio dibattito tra i lavoratori, al fine di far emergere proposte, modifiche, orientamenti e quant'altro contribuì all'elaborazione della piattaforma definitiva, da sottoporre in un se-

condo momento al giudizio referendario. Il dibattito nelle fabbriche procedette spedito per tutto il mese di aprile e per una parte di maggio; e si concluse il giorno 21, quando Fiom, Fim e Uilm, valutate le indicazioni raccolte, approvarono la proposta conclusiva di piattaforma unitaria e il regolamento del referendum con 732 voti a favore, 13 contrari e 5 astenuti. Da quel momento, la parola passava ai lavoratori.

Nonostante le immaginabili difficoltà, organizzative non meno che politiche, le operazioni di voto presero scioltamente il via il 3 giugno e proseguirono fino al 10. E già questo semplice risultato fu motivo di compiacimento negli ambienti sindacali, giacché dimostrava che «quando c'è tra loro un accordo politico, i sindacati del nostro paese sono capaci (...) di promuovere e condurre in porto un referendum degno di questo nome, con tutte le garanzie formali che sono necessarie per dare validità all'espressione di una volontà politica attraverso il voto».¹⁹

Un secondo motivo di soddisfazione derivò dalla constatazione che la percentuale di affluenza alle urne era andata al di là di ogni più rosea aspettativa, raggiungendo il 79,6% dei presenti. Ora, per comprendere appieno l'importanza di questo risultato, bisogna premettere che al referendum era stato conferito un doppio significato. Infatti non si trattava soltanto di far approvare una piattaforma rivendicativa (questo era, per così dire, l'obiettivo manifesto), ma si giocava altresì la stessa legittimazione del sindacato agli occhi della controparte (e questo era l'obiettivo latente). E sebbene i vertici federali si potessero dire nel complesso moderatamente ottimisti, nondimeno avevano ben chiare le conseguenze nefaste di un'eventuale disapprovazione da parte della base, in un momento in cui importanti settori del fronte padronale miravano a conseguire proprio questo risultato. Tutto ciò lascia capire perché, negli appelli al voto, le strutture nazionali e regionali invitassero a partecipare ancor più che a votare per il sì, essendo comunque un alto livello di partecipazione un'eloquente testimonianza di una immutata capacità di mobilitazione detenuta dal sindacato. Del resto, lo stesso segretario generale della Fim, R. Morese, dichiarava in un'intervista: «È l'assenteismo che temo maggiormente. Prima della rappresentatività, c'è la fiducia tra sindacato e lavoratori».²⁰ Alla luce di questa premessa si può forse meglio comprendere quale rilievo fosse assegnato dalle organizzazioni sindacali al dato sulla partecipazione. Se quest'ultimo risultato di per sé rendeva già parzialmente paghi i promotori del referendum, ciò valeva *a fortiori* per i consensi ricevuti; i quali andavano, in buona sostanza, nella direzione di una riconferma del radicamento del sindacato tra i lavoratori e di un apprezzamento della sua iniziativa: una maggioranza molto consistente, pari al 79,2% su un totale di 899.989 voti validi, aveva infatti accettato la piattaforma.

5. I metalmeccanici: un commento ai risultati

Se scomponiamo il dato complessivo dei metalmeccanici nella sua articolazione regionale, notiamo che la partecipazione si è mantenuta alta in quasi tutte le regioni, non scendendo mai al di sotto del 72% ad eccezione del Molise (che con il 40,9% registra il tasso più basso in assoluto), del Trentino-Alto-Adige (61,8%) e della Valle d'Aosta (69,8%). Le regioni che invece hanno visto la più massiccia

mobilitazione elettorale sono state, nell'ordine, la Sicilia, la Liguria e le Marche, con percentuali rispettivamente dell'84,4, 83,8 e 83,7 (deviazione standard = 9,81) (Tavola 1).

Se dall'esame dei votanti passiamo a quello dei voti favorevoli, non si riscontra alcuna relazione diretta tra affluenza alle urne e consenso alla piattaforma (coefficiente di correlazione: $r = 0,037$). E infatti regioni come la Liguria e la Sicilia, che avevano ottenuto il più alto tasso di partecipazione, si collocano tra gli ultimi posti per la percentuale di sì espressa (rispettivamente il 70,9 e il 74,1), mentre un comportamento inverso hanno tenuto regioni quali la Valle d'Aosta e il Molise (88,9 e 80,6%). Il comportamento di voto, inoltre, risulta più omogeneo di quanto non sia la partecipazione (deviazione standard = 7,41). A livello poi di grandi ripartizioni geografiche, possiamo notare che l'area nordorientale assume un comportamento difforme rispetto alle altre tre, rivelandosi in un certo senso più «fedele» al sindacato che «partecipativa» (percentuale dei sì superiore alla percentuale dei votanti), laddove le altre sembrerebbero viceversa più «partecipative» che «fedeli».

Il successo complessivo ottenuto dal sindacato con l'approvazione della piattaforma non deve nascondere, d'altro canto, la presenza di un'area di dissenso la quale, benché contenuta sul piano quantitativo, riveste un'importanza notevole sotto il profilo qualitativo, interessando da una parte alcune tra le fabbriche tradizionalmente più sindacalizzate e dall'altra le grandi aziende piuttosto che le piccole. Basti pensare alla Franco Tosi di Busto Arsizio (73,6% di voti contrari), alle acciaierie di Terni (62,9), all'Alfa Romeo di Arese (57,2), all'Italtel dell'Aquila (76,6), alla Fiat di Termini Imerese (71,5), ai Cantieri navali e alla Spica di Livorno (rispettivamente 70,7 e 78,2), per citarne solo alcune.

Queste sconfitte locali, tuttavia, sono state bilanciate dai riscontri positivi conseguiti nelle piccole aziende, dove è probabile che i lavoratori abbiano avvertito, come non mai in precedenza, la sensazione di poter essere protagonisti data la grossa quota di occupati, ossia di poter incidere con il proprio voto sulle scelte riguardanti l'intera categoria. Un caso evidentemente non così consueto, se lo stesso segretario generale della Uil, G. Benvenuto, ha ammesso che il referendum, era uno «strumento di democrazia sindacale che consente di conoscere per la prima volta anche le realtà delle piccole aziende». ²¹ In sostanza, era come se si fosse interrotto un costume fatto di oggettiva predominanza delle volontà dei lavoratori dei grandi gruppi su quelle di tutti gli altri, secondo quella che ancora Benvenuto definiva una forma di «democrazia a vista». Una tesi in buona parte diffusa anche in altri versanti sindacali, come dimostra G. Mazzone, segretario nazionale della Fiom, il quale afferma: «In una situazione in cui le assemblee nei luoghi di lavoro costituiscono praticamente l'unico strumento di cui il sindacato possa disporre per conoscere l'orientamento dei lavoratori, in fasi particolarmente importanti della propria azione rivendicativa, viene assegnato alle grandi fabbriche un ruolo che, per molte evidenti ragioni, è decisivo. Ma quando si vota a suffragio universale vale il principio "una testa, un voto". Ciò rende più uguali tra loro le volontà politiche dei singoli lavoratori, indipendentemente dal fatto che essi siano dipendenti da una grande o piccola fabbrica». ²²

Tavola 1. Risultati del referendum sulla piattaforma contrattuale nel settore metalmeccanico, per regione

Regioni e aree	Presenti	Votanti	% votanti/ presenti	Voti validi	Percentuale			
					si/voti validi	no/voti validi	bianche/ votanti	nulle/ votanti
Valle d'Aosta	2.879	2.008	69,8	1.983	88,9	11,1	0,9	0,3
Piemonte	202.857	151.525	74,7	147.358	78,4	21,6	1,9	0,7
Lombardia	342.968	281.675	82,1	275.647	78,5	21,5	1,6	0,5
Liguria	43.215	35.999	83,8	35.351	70,9	29,1	1,1	0,7
<i>Nord-Ovest</i>	<i>591.919</i>	<i>471.207</i>	<i>79,6</i>	<i>460.339</i>	<i>77,9</i>	<i>22,1</i>	<i>1,7</i>	<i>0,6</i>
Trentino A.A.	14.537	8.989	61,8	8.762	78,3	21,7	1,9	0,6
Veneto	83.738	66.575	79,5	65.379	84,0	16,0	1,3	0,5
Friuli-V.G.	34.507	26.647	77,2	25.986	78,2	21,8	1,4	0,7
Emilia R.	115.477	96.176	83,3	94.614	89,4	10,6	1,3	0,3
<i>Nord-Est</i>	<i>248.259</i>	<i>198.387</i>	<i>79,9</i>	<i>194.741</i>	<i>85,6</i>	<i>14,4</i>	<i>1,4</i>	<i>0,5</i>
Toscana	59.488	48.163	81,0	47.312	74,0	26,0	1,4	0,4
Umbria	14.080	10.181	72,3	10.076	61,0	39,0	0,7	0,3
Marche	15.244	12.766	83,7	12.578	85,9	14,1	1,0	0,5
Lazio	52.846	41.759	79,0	41.032	80,3	19,7	1,1	0,6
<i>Centro</i>	<i>141.658</i>	<i>112.869</i>	<i>79,7</i>	<i>110.998</i>	<i>76,5</i>	<i>23,5</i>	<i>1,2</i>	<i>0,5</i>
Abruzzi	15.600	11.463	73,5	10.841	69,1	30,9	3,8	1,7
Molise	2.480	1.014	40,9	961	80,6	19,4	3,0	2,3
Campania	71.058	56.727	79,8	55.913	72,8	27,2	0,6	0,9
Puglia	50.218	40.457	80,6	39.847	81,1	19,9	0,7	0,8
Basilicata	2.698	2.193	81,3	2.156	89,6	10,4	0,8	1,2
Calabria	2.677	2.184	81,6	2.143	85,2	14,8	0,7	1,2
Sicilia	17.821	15.118	84,4	14.757	74,1	25,9	1,1	1,3
Sardegna	10.029	7.371	73,5	7.293	88,4	11,6	0,8	0,3
<i>Sud e Isole</i>	<i>172.581</i>	<i>136.527</i>	<i>79,1</i>	<i>133.911</i>	<i>76,5</i>	<i>23,5</i>	<i>1,0</i>	<i>0,9</i>
<i>Italia</i>	<i>1.154.417</i>	<i>918.990</i>	<i>79,6</i>	<i>899.989</i>	<i>79,2</i>	<i>20,8</i>	<i>1,4</i>	<i>0,6</i>

Fonte: dati Fiom, Fim, Uilm.

6. I metalmeccanici: la fase della trattativa

Forti del consenso appena ricevuto dai lavoratori, nel mese di luglio 1986 Fiom, Fim e Uilm aprivano formalmente la trattativa con le controparti. I negoziati venivano condotti separatamente su tre tavoli diversi, tante erano — e sono — le organizzazioni imprenditoriali di categoria, e cioè la Federmeccanica per le grandi aziende private, la Unionmeccanica (aderente alla Confapi) per quelle piccole e medie, l'Intersind per le imprese pubbliche. Questa segmentazione del fronte padronale consentiva a ogni singola trattativa margini di flessibilità tarati sulle specifiche caratteristiche ed esigenze del subsettore. E infatti, anche se fino al mese di novembre la trattativa nel suo complesso sostanzialmente ristagnava, ciò non impediva ai vertici Fiom, Fim e Uilm di discernere gradi diversi di disponibilità al raggiungimento di un accordo. Il che si ripercuoteva naturalmente sui loro atteggiamenti, che spaziavano da un cauto ottimismo per lo sviluppo dei negoziati con la Confapi a una posizione di attesa rispetto alla controparte pubblica, a un deciso pessimismo nei confronti della Federmeccanica.

In un documento sullo stato delle trattative, il 27 novembre i sindacati metalmeccanici si esprimevano così: «Per quanto riguarda il contratto Confapi, lo stato del negoziato è avanzato su: orario, malattia, innovazione tecnologica e inquadramento, pur con contraddizioni. (...) Per quanto attiene al contratto Intersind, le verifiche sulle scelte contrattuali generali operate, ove confortate da autonomi avanzamenti su orario e inquadramento, potrebbero dar luogo a una stretta del negoziato anche in termini ravvicinati, superando i ritardi fin qui registrati nella discussione di merito. Infine, il confronto con la Federmeccanica (...) deve uscire da una fase come quella attuale, caratterizzata da reticenze, tatticismi e in alcuni casi da veri e propri blocchi negoziali operati attraverso pretestuosi irrigidimenti».²³ Gli irrigidimenti evocati nel documento si producevano, più che altro, sui temi del salario e dell'orario, che costituivano i nodi centrali dell'intera vertenza, allo scioglimento dei quali era subordinata la sua soluzione. E proprio per tentare di sbloccare una situazione ancora priva di spazi compromissori, maturava la decisione di proclamare otto ore di sciopero nel mese di dicembre, che andavano ad aggiungersi allo sciopero generale già effettuato il 14 ottobre e a una serie di altre astensioni dal lavoro brevi e localizzate, indette dalle organizzazioni provinciali.

Superato il suo momento più aspro, la vertenza metalmeccanica si avviò verso l'epilogo. Fu proprio con la Confapi che si addivenne alla sigla della prima delle tre ipotesi di intesa, il 23 dicembre. Coerentemente quindi con una condotta che, sin dalle prime battute del negoziato, si era contraddistinta per essere stata più elastica nei comportamenti e più mite nei toni rispetto alla Federmeccanica, l'associazione delle piccole e medie aziende tagliava per prima il traguardo del contratto, niente affatto condizionata dallo stato delle trattative sugli altri due tavoli. Sullo scacchiere delle grandi aziende private, al contrario, ancora all'inizio di gennaio le posizioni delle due delegazioni apparivano alquanto distanti, in special modo sulle questioni del salario e dell'orario; ma intorno alla metà del mese il negoziato

subì un'improvvisa accelerazione (forse a seguito della ripresa di una serie di scioperi articolati, soprattutto in Lombardia) e si concluse il 18 gennaio con la sigla dell'accordo. Restava dunque aperta la trattativa con l'Intersind, che però, una volta raggiunto l'accordo dal padronato privato, aveva tutta l'aria di essere in via di risoluzione anch'essa. Quanto fosse diffusa la convinzione della «dipendenza» dell'organizzazione imprenditoriale pubblica da quella privata, è bene illustrato da un articolo dal tono vagamente profetico di G. Rispoli su *Rassegna sindacale*, ove si leggeva: «L'associazione delle aziende pubbliche non ha mostrato finora alcuna autonomia nei confronti della Federmeccanica. Proprio per questo motivo è prevedibile che un fatto tanto negativo debba volgersi in positivo: che in sostanza, chiusa la trattativa dei privati, si debba concludere rapidamente anche quella con il padrone di Stato».²⁴ E infatti il 24 gennaio anche l'Intersind poneva fine alla trattativa, siglando l'ultima ipotesi di accordo.

7. I metalmeccanici e il referendum «di ritorno»

Così come a giugno era stata sottoposta a referendum la piattaforma, allo stesso modo si chiedeva ora ai lavoratori di giudicare le tre ipotesi di accordo, *prima* che le segreterie nazionali Fiom, Fim e Uilm vi apponessero la firma definitiva. E ancora una volta i metalmeccanici — chiamati alle urne dal 16 al 20 febbraio — approvavano l'operato dei propri rappresentanti, sia pure con un responso significativamente più critico rispetto alla consultazione precedente: le ipotesi di accordo passavano con 541.494 voti favorevoli, pari in complesso al 66,3% dei voti validi: un consenso sceso di ben tredici punti. Ma occorre mettere a confronto i risultati dei due referendum in modo più analitico.

I dati di insieme sulla partecipazione e sul consenso inducono ad alcune riflessioni. Ciò che a un primo impatto colpisce l'osservatore è la lieve diminuzione della prima, scesa dal 79,6 al 74,6%, che spicca se messa a confronto con la ben più consistente flessione del secondo. A determinare l'alta partecipazione e soprattutto l'amplissimo consenso ottenuti dal primo referendum aveva certamente contribuito in misura notevole quella «carica mobilitante», di cui parla G. Mazzone, che i sindacati erano riusciti a infondere nei lavoratori nella consultazione di giugno. Non va infatti dimenticato che allora il referendum si presentava — o comunque così era percepito — come un'opportunità nuova di sondare efficacemente e formalmente il sostegno di tutta la base (e non solo degli «attivisti» o dei militanti) a un sindacato duramente attaccato dall'esterno. Nel secondo referendum, invece, si è verificato un arretramento di questi motivi, diciamo così, *di rinforzo*; e ha giocato in misura più determinante una valutazione più specifica, di merito, intorno ai contenuti dell'intesa: ciò è supportato anche dalla circostanza che i tre accordi contrattuali hanno ottenuto percentuali di consenso diversificate: il 55% l'accordo Intersind, il 70% quello Federmeccanica e l'85% quello Con-fapi, siglato per primo.

Dal punto di vista dell'articolazione territoriale del voto (tavola 2), le regioni

Tavola 2. Risultati del referendum sull'ipotesi di accordo
nel settore metalmeccanico, per regione

Regioni e aree	Presenti	Votanti	% votanti/ presenti	Voti validi	Percentuale			
					si/voti validi	no/voti validi	bianche/ votanti	nulle/ votanti
Valle d'Aosta	2.566	1.664	64,8	1.633	37,0	63,0	1,1	0,7
Piemonte	194.332	135.795	69,9	131.336	66,6	33,4	2,3	0,9
Lombardia	322.762	258.260	80,0	253.104	64,9	35,1	0,9	0,6
Liguria	46.595	29.962	64,3	29.437	54,3	45,7	1,2	0,5
<i>Nord-Ovest</i>	<i>566.255</i>	<i>425.681</i>	<i>75,2</i>	<i>415.510</i>	<i>64,5</i>	<i>35,5</i>	<i>1,4</i>	<i>0,7</i>
Trentino A.A.	13.000	9.267	71,3	9.050	58,8	41,2	1,6	0,7
Veneto	80.603	60.260	74,8	59.250	67,9	32,1	0,8	0,9
Friuli-V.G.	34.523	23.633	68,5	23.146	64,4	35,6	1,3	0,7
Emilia R.	110.415	89.407	81,0	87.948	79,2	20,8	1,2	0,4
<i>Nord-Est</i>	<i>238.541</i>	<i>182.567</i>	<i>76,5</i>	<i>179.394</i>	<i>72,5</i>	<i>27,5</i>	<i>1,1</i>	<i>0,6</i>
Toscana	57.182	44.341	77,5	43.584	64,2	35,8	1,1	0,6
Umbria	13.396	10.624	79,3	10.525	60,9	39,1	0,6	0,4
Marche	14.594	12.088	82,8	11.908	72,8	27,2	0,9	0,5
Lazio	63.704	35.434	55,6	34.637	62,0	38,0	1,2	1,0
<i>Centro</i>	<i>148.876</i>	<i>102.487</i>	<i>68,8</i>	<i>100.654</i>	<i>64,1</i>	<i>35,9</i>	<i>1,1</i>	<i>0,7</i>
Abruzzi	12.368	9.828	79,5	9.636	57,8	42,2	1,1	0,8
Molise	2.916	1.590	54,5	1.541	44,6	55,4	1,4	1,7
Campania	71.058	53.367	75,1	52.437	65,3	34,7	0,9	0,8
Puglia	45.084	34.855	77,3	33.946	71,2	28,8	1,4	1,2
Basilicata	2.791	1.921	68,8	1.854	57,9	42,1	1,7	1,8
Calabria	3.089	2.362	76,5	2.327	42,2	57,8	0,8	0,6
Sicilia	20.767	14.231	68,5	13.479	56,0	44,0	0,8	4,5
Sardegna	8.447	6.318	74,8	6.247	70,4	29,6	0,6	0,5
<i>Sud e Isole</i>	<i>166.520</i>	<i>124.472</i>	<i>74,7</i>	<i>121.467</i>	<i>65,3</i>	<i>34,7</i>	<i>1,0</i>	<i>1,4</i>
<i>Italia</i>	<i>1.120.192</i>	<i>835.207</i>	<i>74,6</i>	<i>817.025</i>	<i>66,3</i>	<i>33,7</i>	<i>1,3</i>	<i>0,8</i>

Fonte: dati Fiom, Fim, Uilm.

col più alto tasso di partecipazione sono risultate essere, in ordine, le Marche con l'82,8%, l'Emilia Romagna con l'81% e la Lombardia con l'80%, mentre l'affluenza più bassa in assoluto si è riscontrata in Molise (ciò che conferma il risultato dell'andata), con il 54,5%; seguito dalla Valle d'Aosta con il 64,8% e dalla Liguria con il 64,3% (deviazione standard = 7,75).

Anche questa volta l'Emilia-Romagna e le Marche figurano ai primi posti nella graduatoria del consenso espresso all'accordo, mentre (cosa che non era avvenuta nella consultazione precedente) in ben tre regioni — e cioè la Valle d'Aosta, la Calabria e il Molise — i voti contrari raggiungono la maggioranza con il 63, il 57,8 e il 55,4% rispettivamente (deviazione standard = 10,23). A livello di grandi aree geografiche, possiamo altresì rilevare (tavola 3) che, all'interno di un quadro generale caratterizzato da un calo sia della partecipazione che del consenso, l'Italia centrale mostra una diminuzione dell'affluenza assai più consistente che nelle altre tre ripartizioni, e in particolare se raffrontata con il comportamento dell'Italia nordorientale. La percentuale dei sì, invece, decresce pressoché uniformemente nelle diverse aree, sia pure in misura un po' più contenuta nel Mezzogiorno che nel resto del paese: ciò rivela in qualche modo la forza generale dello scontento dei lavoratori. Un altro fenomeno posto in luce dal doppio pronunciamento dei metalmeccanici è dato da una parte dalla diminuzione della variabilità tra le diverse regioni, relativamente alla partecipazione, dal primo al secondo referendum e, dall'altra, da un suo aumento per quanto attiene alla quota dei sì. La deviazione standard fra i tassi di consenso, come si ricorderà, era pari a, 41 nel referendum «di andata» e a 10,23 in quello «di ritorno». In quest'ultima occasione le singole regioni si sono cioè espresse in maniera più differenziata di quanto non avessero fatto precedentemente.

È bene però evitare valutazioni affrettate. In realtà, a leggere attentamente i dati si scopre che la maggiore variabilità del voto registrata nel 1987 può quasi interamente essere imputata ai risultati di quelle uniche tre regioni — la Valle d'Aosta, il Molise e la Calabria — che hanno radicalmente modificato il proprio orientamento rispetto al 1986. Se infatti procediamo a un ricalcolo della deviazione standard lasciando fuori i tre casi in questione, otteniamo un indice pari a 7,51 per il referendum sulla piattaforma e uno *più basso*, pari a 6,41, per quello sull'accordo. Entrambi testimoniano dunque un'omogeneità del comportamento di voto sensibilmente più marcata di quanto appaia a una prima lettura. Del resto, nelle tre regioni in questione la consistenza numerica complessiva dei votanti — tanto nella prima quanto nella seconda consultazione — non supera lo 0,7% dell'intero corpo votante. Per quanto legittima dal punto di vista statistico, questa operazione di esclusione non lo è però da quello politico. I risultati della Valle d'Aosta, del Molise e della Calabria, pur nella loro ridotta consistenza, rappresentano comunque un'area di dissenso che il sindacato non può non tenere nel debito conto.

Alla stessa stregua, il sindacato non può trascurare quanto è accaduto in alcune singole realtà aziendali; le quali, nell'arco delle due consultazioni, hanno fatto registrare risultati diametralmente opposti: valgano per tutti i casi dell'Alfa Romeo di Arese, che aveva respinto la piattaforma approvando

Tavola 3. Partecipazione e consenso ai due referendum dei metalmeccanici

Aree	Tassi di partecipazione			Tassi di consenso		
	1986	1987	diff.	1986	1987	diff.
Nord-Ovest	79,6	75,2	— 4,4	77,9	64,5	—13,4
Nord-Est	79,9	76,5	— 3,4	85,6	72,5	—13,1
Centro	79,7	68,8	—10,9	76,5	64,1	—12,4
Sud e Isole	79,1	74,7	— 4,4	76,5	65,3	—11,2
Italia	79,6	74,6	— 5,0	79,2	66,3	—12,9

successivamente il contratto, e dell'Alfa di Pomigliano d'Arco che ha tenuto un comportamento esattamente speculare. Per situazioni di questi tipo, o tipo quella dell'Italsider (dove a Bagnoli i lavoratori hanno bocciato l'accordo, mentre a Taranto lo hanno accettato), occorrono analisi approfondite che vadano oltre l'interpretazione tutta *politica* fornita all'epoca dal sindacato, per il quale la maggiore o minore presenza dell'organizzazione starebbe in rapporto monocausale con il comportamento di voto nelle diverse zone. A noi questa pare una spiegazione un po' semplicistica, contraddetta tra l'altro da alcuni primi risultati che emergono dalle analisi del voto da più parti avviate. Risulta, ad esempio, che «la verifica condotta riguardo all'esistenza di una relazione fra l'andamento del tasso di sindacalizzazione e il tasso di consensi espressi attraverso il voto è risultata negativa. In altre parole, si sono rivelate scarse le probabilità che gli iscritti al sindacato si siano espressi con un sì in misura maggiore di quanto possano aver fatto i non iscritti».²⁵ Ciò può essere in parte spiegato (ma occorrerebbe conoscere meglio quello che quest'analisi non può dirci, ossia la quota, mutevole da regione a regione, degli *iscritti* che hanno votato sì e di quelli che hanno votato no) proprio con la circostanza che il sindacato italiano non discrimina fra iscritti e non; il che fa perdere forza ai possibili nessi fra politiche svolte e sanzioni dei diretti interessati. D'altro canto, consultazioni aperte a tutti sono la logica proiezione di contratti validi — di fatto e in diritto — per tutti. Qui ci sono sia opportunità che traversie. È dal coraggio di prendere atto anche di queste verità scomode, che si misura la reale capacità del sindacato di evolversi con l'insieme delle esigenze genuine dei lavoratori.

8. I chimici

Se nella storia del movimento sindacale italiano i metalmeccanici sono stati i primi in assoluto a legittimare l'uso del referendum a scrutinio segreto, in occasione dell'approvazione di una piattaforma contrattuale, i chimici vantano il primato nella ratifica di una ipotesi di accordo contrattuale. A questa consultazione si era giunti nella seconda metà di gennaio del 1987, al termine di una vertenza apertasi nel mese di giugno dell'anno precedente e proseguita in maniera relativamente «morbida», per ammissione degli stessi vertici della Filcea, fino al 6 dicembre del 1986, giorno della sigla dell'intesa fra

Filcea, Flerica e Uilcid per i lavoratori, e Federchimica e Asap per gli imprenditori.

Fra le categorie delle quali ci occupiamo in queste note, i chimici rappresentano quella quantitativamente meno consistente: gli occupati, nelle aziende raggiunte dal referendum, erano un po' meno di 220 mila. Di questi i cosiddetti «aventi diritto», ossia i lavoratori presenti in fabbrica al momento del voto, risultavano essere 192.153; il 79% dei quali, vale a dire 152.267, erano quelli direttamente coinvolti nella consultazione. Il tasso nazionale di partecipazione ha sfiorato l'80%. Disaggregandolo a livello di zone geografiche, si osserva che l'affluenza più cospicua si è registrata nell'area nordoccidentale (82,6%) e in particolar modo in Valle d'Aosta (86,6%), mentre il Mezzogiorno ha fatto segnare il tasso di partecipazione più basso (72,4%), nonostante il Molise (con il 90,3%) si ponga in testa a tutte le regioni (tavola 4).

La quota media dei consensi è stata del 65,5%, con una notevole variabilità tra le diverse regioni (la deviazione standard del tasso di consenso è uguale a 11,35, contro il 7,82 del tasso di partecipazione). Mentre l'Italia nordoccidentale e quella centrale presentano livelli di consenso abbastanza elevati, oscillanti intorno al 70%, l'area nordorientale si colloca leggermente al di sotto della media (61,9%) e in quella meridionale la percentuale dei voti favorevoli subisce addirittura una caduta verticale, che si arresta appena sopra la soglia del 50%.

Prima di formulare qualche ipotesi intorno a questo anomalo comportamento del Mezzogiorno rispetto alle altre ripartizioni, è utile rilevare che un'analisi della distribuzione del voto sulla base della dimensione aziendale ha fatto emergere l'esistenza di una relazione inversa tra quest'ultima e i sì: all'aumentare della dimensione, il consenso tende cioè a decrescere (figura 1). Va altresì segnalato un risultato che non emerge dal dato aggregato del settore nel suo complesso, ovvero il rifiuto dell'accordo espresso dai lavoratori nel comparto delle aziende pubbliche. Qui la proposta sindacale ha raccolto appena il 42% dei voti, territorialmente distribuiti in modo assai più omogeneo di quanto non si fosse verificato per l'esito complessivo dei settori pubblico e privato. Possiamo pertanto dedurne che l'esigua maggioranza dei sì nell'area meridionale è stata determinata dalla presenza congiunta di aziende di ampie dimensioni e a proprietà pubblica.

9. I tessili

Trascorsi due mesi circa dalla consultazione dei chimici, anche i tessili venivano chiamati, nell'aprile del 1987, a esprimersi sull'ipotesi d'intesa sottoscritta alla fine di febbraio da Filtea, Filta e Uilta da una parte, e dai rappresentanti della Federtessile e della Confapi dall'altra.

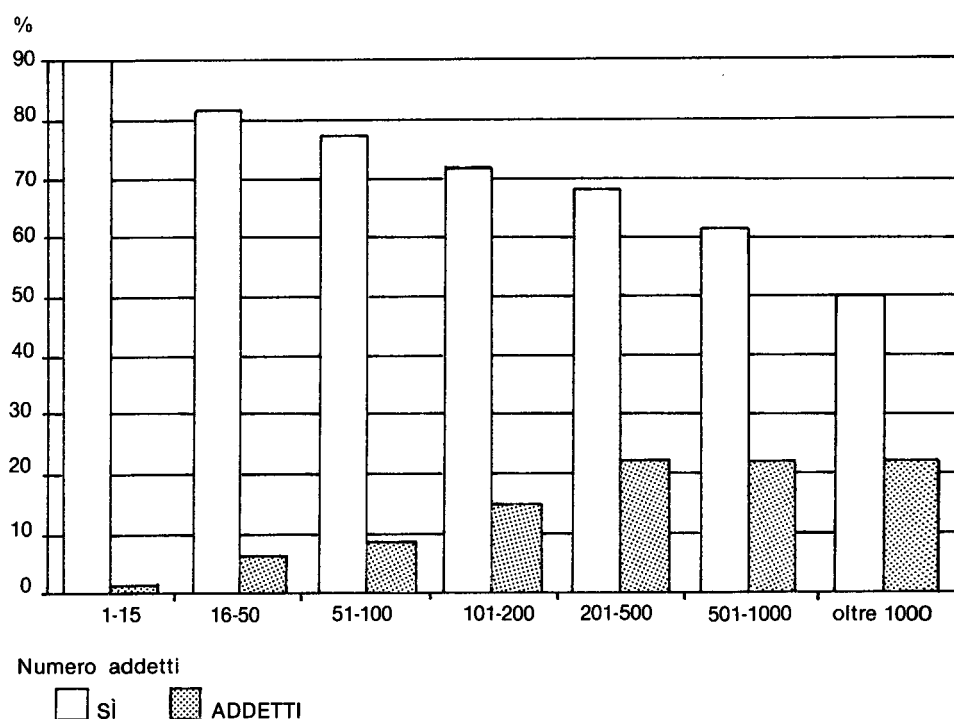
Ben diversi che nei due casi precedenti sono stati i problemi organizzativi affrontati da questa categoria nella celebrazione del referendum, stante la nota polverizzazione del tessuto produttivo caratteristica del comparto tessi-

Tavola 4. Risultati del referendum sull'ipotesi di accordo nel settore chimico (pubblico e privato), per regione

Regioni e aree	Presenti	Votanti	% votanti/ presenti	Voti validi	Percentuale		
					si / voti validi	no / voti validi	bianche + nulle / voti validi
Valle d'Aosta	97	84	86,6	84	85,7	14,3	—
Piemonte	11.373	9.392	82,6	9.214	71,3	28,7	1,9
Lombardia	69.844	57.739	82,7	56.733	70,8	29,2	1,7
Liguria	6.461	5.303	82,1	5.159	70,9	29,1	2,7
<i>Nord Ovest</i>	87.775	72.518	82,6	71.190	70,9	29,1	1,8
Trentino-A.A.	1.985	1.452	73,1	1.385	71,9	28,1	4,6
Veneto	14.998	11.825	78,8	11.536	62,2	37,8	2,4
Friuli-V.G.	1.777	1.371	77,2	1.345	74,3	25,7	1,9
Emilia-R.	13.577	11.336	83,5	11.173	58,9	41,1	1,4
<i>Nord Est</i>	32.337	25.984	80,3	25.439	61,9	38,1	2,1
Toscana	13.378	10.401	77,7	10.205	69,2	30,8	1,9
Umbria	3.824	2.960	77,4	2.883	56,8	43,2	2,6
Marche	2.154	1.755	81,5	1.705	71,7	28,3	2,8
Lazio	16.064	12.119	75,4	11.804	71,2	28,8	2,6
<i>Centro</i>	35.420	27.235	76,9	26.597	68,9	31,1	2,3
Abruzzi	2.461	1.849	75,1	1.824	59,2	40,8	1,3
Molise	400	361	90,3	358	53,6	46,4	0,8
Campania	7.382	5.534	75,0	5.429	67,9	32,1	1,9
Puglia	4.251	3.149	74,1	3.166	55,6	44,4	1,0
Basilicata	2.534	1.289	50,9	1.244	60,2	39,8	3,5
Calabria	1.195	837	70,0	806	54,0	46,0	3,7
Sicilia	10.587	7.531	71,1	7.449	45,1	54,9	1,1
Sardegna	7.811	5.980	76,6	5.895	34,1	65,9	1,4
<i>Sud e Isole</i>	36.621	26.530	72,4	26.171	50,6	49,4	1,5
<i>Italia</i>	192.153	152.267	79,2	149.347	65,5	34,5	1,9

Fonte: dati Filcea.

Figura 1. Andamento dei consensi per dimensione aziendale nel referendum dei chimici



Fonte: Filcea.

le. Da qui la difficoltà, per i sindacati, di giungere nelle unità di produzione più piccole con una consultazione non meramente verbale. Laddove però il sindacato è riuscito a portare la propria organizzazione (4.631 aziende, per complessivi 314.299 lavoratori, su un totale di circa mezzo milione di addetti), i risultati sono stati largamente soddisfacenti per i proponenti, soprattutto se raffrontati con il dato dei chimici. Già l'elevato tasso di partecipazione denota un apprezzamento dello strumento referendario e un coinvolgimento contrattuale superiori: su 263.787 addetti presenti in fabbrica, i votanti sono stati 221.613, equivalenti all'84% del totale (tavola 5). Le regioni dove c'è stata maggiore partecipazione sono state il Trentino-Alto Adige e la Sicilia, con percentuali elevatissime: rispettivamente il 99,5 e il 99,4%; la quota più bassa di partecipanti è stata registrata invece in Calabria, con il 72,1%. Rispetto al referendum dei chimici, perfettamente rovesciato è stato l'apporto dell'area nordoccidentale e di quella meridionale e insulare al tasso di partecipazione nazionale. Il Mezzogiorno, infatti, si è distinto per aver fatto segnare un tasso pari al 91%, superiore a quello dell'Italia nordoccidentale (80,6%) di ben 10 punti; non mutano invece la loro posizione le rimanenti aree centrale e nordorientale.

Tavola 5. Risultati del referendum sull'ipotesi di accordo nel settore tessile-abbigliamento, per regione

Regioni e aree	Presenti	Votanti	% votanti/ presenti	Voti validi	Percentuale			
					sì/voti validi	no/voti validi	bianche/votanti	nulle/votanti
Valle d'Aosta	—	—	—	—	—	—	—	—
Piemonte	43.424	32.367	74,5	31.304	79,8	20,2	2,4	1,2
Lombardia	93.666	78.009	83,3	75.734	77,7	22,3	2,2	0,7
Liguria	634	608	95,9	580	67,2	32,8	4,4	0,2
<i>Nord-Ovest</i>	<i>137.724</i>	<i>110.984</i>	<i>80,6</i>	<i>107.618</i>	<i>78,2</i>	<i>21,8</i>	<i>2,3</i>	<i>0,9</i>
Trentino-A.A.	1.330	1.324	99,5	1.263	82,8	17,2	4,5	0,1
Veneto	35.504	30.395	85,6	29.192	73,2	26,8	2,4	1,2
Friuli-V.G.	2.926	2.736	93,5	2.612	78,3	21,7	3,6	1,0
Emilia-R.	19.383	17.986	92,8	17.595	82,9	17,1	2,0	0,2
<i>Nord-Est</i>	<i>59.143</i>	<i>52.441</i>	<i>88,7</i>	<i>50.662</i>	<i>77,0</i>	<i>23,0</i>	<i>2,4</i>	<i>0,8</i>
Toscana	29.945	25.815	86,2	25.189	78,0	22,0	1,6	0,8
Umbria	3.910	3.197	81,8	3.048	79,1	20,9	3,9	0,7
Marche	6.214	5.317	85,6	5.190	88,5	11,5	1,6	0,8
Lazio	6.719	5.533	82,3	5.405	77,6	22,4	1,3	1,0
<i>Centro</i>	<i>46.788</i>	<i>39.862</i>	<i>85,2</i>	<i>38.832</i>	<i>79,4</i>	<i>20,6</i>	<i>1,8</i>	<i>0,8</i>
Molise	—	—	—	—	—	—	—	—
Abruzzi	5.129	4.467	87,1	4.258	74,7	25,3	2,6	2,0
Campania	8.121	7.418	91,3	6.934	81,9	18,1	2,9	3,7
Puglia	3.991	3.871	97,0	3.780	93,0	7,0	1,0	1,3
Basilicata	344	305	88,7	299	100,0	—	2,0	—
Calabria	430	310	72,1	280	32,1	67,9	9,7	—
Sicilia	1.236	1.228	99,4	1.202	96,6	3,4	1,9	0,2
Sardegna	881	727	82,5	712	55,1	44,9	1,0	1,1
<i>Sud e Isole</i>	<i>20.132</i>	<i>18.326</i>	<i>91,0</i>	<i>17.465</i>	<i>82,0</i>	<i>18,0</i>	<i>2,5</i>	<i>2,4</i>
<i>Italia</i>	<i>263.787</i>	<i>221.613</i>	<i>84,0</i>	<i>214.577</i>	<i>78,5</i>	<i>21,5</i>	<i>2,2</i>	<i>1,0</i>

Fonte: I dati sono stati desunti da «Bollettino Filtea» n. 3, 8 maggio 1987.

Un fenomeno analogo, ancor più accentuato, si verifica per il tasso di consenso, che in complesso è stato del 78,5%, cioè tredici punti in più del dato registrato fra i chimici. Anche in questo caso il Sud — che aveva approvato l'ipotesi d'intesa dei chimici con una maggioranza assai ristretta — ha espresso la più alta quota di sì, cioè l'82%; mentre all'ultimo posto troviamo stavolta l'Italia nordorientale, con il 77%. Quanto alla variabilità nella partecipazione (deviazione standard = 7,61), essa non è molto difforme, nella sostanza, da quella delle due categorie già trattate (tavola 6). Un po' più disomogeneo appare invece il consenso (deviazione standard = 14,93), dovuto però, soprattutto, alla presenza della Basilicata e della Calabria, le quali — con percentuali di sì pari rispettivamente al 100% e al 32% — allargano notevolmente il campo di variazione. E infatti, se si escludono queste due

Tavola 6. Scostamenti regionali rispetto alla media nazionale nei referendum dei metalmeccanici, chimici e tessili (100:deviazione standard dei metalmeccanici)

	Partecipazione	Consenso
Metalmeccanici 1	100,0	100,0
Metalmeccanici 2	79,0	138,1
Chimici	79,7	153,2
Tessili	77,6	201,5

regioni, si ottiene una distribuzione di voto la più omogenea territorialmente fra i tre referendum sulle ipotesi di intesa (deviazione standard = 9,36).²⁶ Vorremmo, infine, compiere una rapida lettura intercategoriale dei tre risultati, a partire dal dato sulla partecipazione. Possiamo notare che se la zona nordoccidentale, il cosiddetto triangolo industriale, risultava l'area più partecipativa al referendum dei chimici, così come quella meridionale lo era stata per la consultazione dei tessili, fra i metalmeccanici — i meno partecipativi in assoluto — è l'Italia nordorientale a registrare il valore più elevato (76,5%). Inoltre per questi ultimi la quota dei voti favorevoli all'accordo si situa in una posizione che è, sì, intermedia rispetto alle altre categorie, ma assai più prossima ai chimici che non ai tessili (66,3%). Diversamente dai primi, tuttavia, e più similmente ai secondi, l'articolazione territoriale del voto delinea una tendenza tra i metalmeccanici a «premiare» l'ipotesi d'intesa in misura lievemente più accentuata nelle regioni meridionali che in quelle nordoccidentali, di più antico insediamento industriale e sindacale. Si può cioè affermare che la localizzazione geografica delle aziende ha agito in senso ambivalente sul comportamento delle varie categorie. In altri termini, non è dato individuare regioni sistematicamente «deboli», né regioni sistematicamente «forti» dal punto di vista sindacale; ma, viceversa, regioni alternativamente forti o deboli a seconda della categoria coinvolta.

Se poi, più analiticamente, correliamo i diversi andamenti regionali — tanto quelli della partecipazione quanto quelli del consenso — scopriamo che mentre i primi mostrano una tendenza a «contraddirsi» da categoria a categoria, al contrario i secondi tendono alla loro reciproca conferma, in special modo se i tessili si confrontano con i chimici e ancor più con i metalmeccanici.²⁷ Possiamo pertanto sostenere che l'appartenenza geografica discrimina la propensione a partecipare più che gli specifici comportamenti di voto (figure 2 e 3).

¹ Sulle origini del referendum sindacale in Italia, da intendersi però come modalità di collegamento interna all'organizzazione, si veda la scheda di G. Bonanni, *Un'antica novità*, «Meta», 1, 1987, p. 25.

² Per una ricostruzione storica del periodo «assembleare», si rinvia a I. Regalia, *Gli strumenti d'informazione del sindacato: le assemblee*, «Quaderni di Rassegna sindacale», 56-57, 1975, pp. 103-112.

³ A. Accornero, *Questioni di metodo e non solo*, in G. Baglioni, C. Squarzon (a cura di), *Stato, politica economica e relazioni industriali in Europa*, F. Angeli, Milano 1987, p. 422.

⁴ Un ampio resoconto di queste consultazioni è stato fornito da L. Speranza, *Le consultazioni*, in Cesos, *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1982-83*, Edizioni Lavoro, Roma 1984, pp. 449-488.

⁵ Cfr. A. Accornero, *Sindacato e rivoluzione sociale*, «Laboratorio Politico», 4, 1981, pp. 5-32. Per uno studio più recente, si rinvia a M. Golden, *Invest Representation, Party Systems, and the State: Italy in Comparative Perspective*, «Comparative Politics», 3, 1986, pp. 279-301.

⁶ Cfr. L. Mariucci, intervento al seminario Fiom-Cgil «Democrazia e referendum», Bologna, ottobre 1986, Mimeo.

⁷ *Ibid.*

⁸ Una succinta analisi comparativa dei modelli di democrazia sindacale in alcuni paesi europei è contenuta in P. Lange, *Politiche dei redditi e democrazia sindacale in Europa occidentale*, «Stato e mercato», 3, 1983, pp. 425-474.

⁹ G. Della Rocca, *L'organizzazione del sindacato all'inizio degli anni '80*, «Laboratorio Politico», cit., p. 133.

¹⁰ I risultati di questo sondaggio sono apparsi su «Meta», 4, 1986.

¹¹ Cfr. «Lavoro informazione», anno VI, n. 10, 31 maggio 1987, pp. 874-875.

¹² P. Carniti, intervento alla riunione dei Consigli generali Cgil, Cisl, Uil, Firenze, febbraio 1982. Sulla concezione del sindacato elaborata dalla Cisl, si veda anche L. Mariucci, cit.

¹³ C. Moro, *Contrattare la trasformazione*, relazione introduttiva al III Congresso regionale della Fiom Cgil lombarda, Bergamo, 23-24-25 gennaio 1986.

¹⁴ Intervista rilasciata a «l'Unità», 3 giugno 1986.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Intervista rilasciata al «Corriere della sera», 3 giugno 1986.

¹⁷ L. Gallino, *Sindacato, le radici perdute*, «La Stampa», 5 giugno 1986.

¹⁸ P. Nonno, *Quel sindacato che si rifugia nel referendum*, «Il Mattino», 9 giugno 1986.

¹⁹ F. Liuzzi, *Referendum: tutto il voto regione per regione*, «Meta», 5-6, 1986.

²⁰ Intervista rilasciata a «Il manifesto», 3 giugno 1986.

²¹ Intervista rilasciata a «Il Sole 24 ore», 7 giugno 1986.

²² G. Mazzone, *Il referendum, voto per voto*, «Meta», 2, 1987.

²³ Fim, Fiom, Uilm, *I documenti sull'andamento delle trattative*, «Meta», 10-11, 1986.

²⁴ G. Rispoli, *Un buon accordo per i metalmeccanici*, «Rassegna sindacale», 23 gennaio 1987.

²⁵ E. Santi, *Nota sui referendum contrattuali*, presentata alla VII assemblea nazionale organizzativa della Fim-Cisl, Acireale, 9-12 giugno 1987, p. 5; apparsa anche su «Conquiste del lavoro» 24 giugno 1987.

²⁶ Alla luce di questi dati, va giudicata tutt'altro che disunita territorialmente anche una categoria come quella dei ferrovieri; la quale ha recentemente approvato, con referendum, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto, facendo registrare il 60,8% dei consensi, con uno scostamento medio tra i diversi compartimenti inferiore a quello dei metalmeccanici, dei chimici e dei tessili (deviazione standard = 8,09); v. «Conquiste del Lavoro», 11 novembre 1987.

²⁷ I coefficienti di correlazione ottenuti sono i seguenti:

Per la partecipazione:

— metalmeccanici/chimici $r = - 0,103$;

— chimici/tessili	$r = - 0,095;$
— metalmeccanici/tessili	$r = - 0,130.$

Per il consenso:

— metalmeccanici/chimici	$r = - 0,148;$
— chimici/tessili	$r = 0,226;$
— metalmeccanici/tessili	$r = 0,431.$

Figura 2. Andamento della partecipazione per regione ai referendum sulle ipotesi di accordo dei metalmeccanici, chimici e tessili

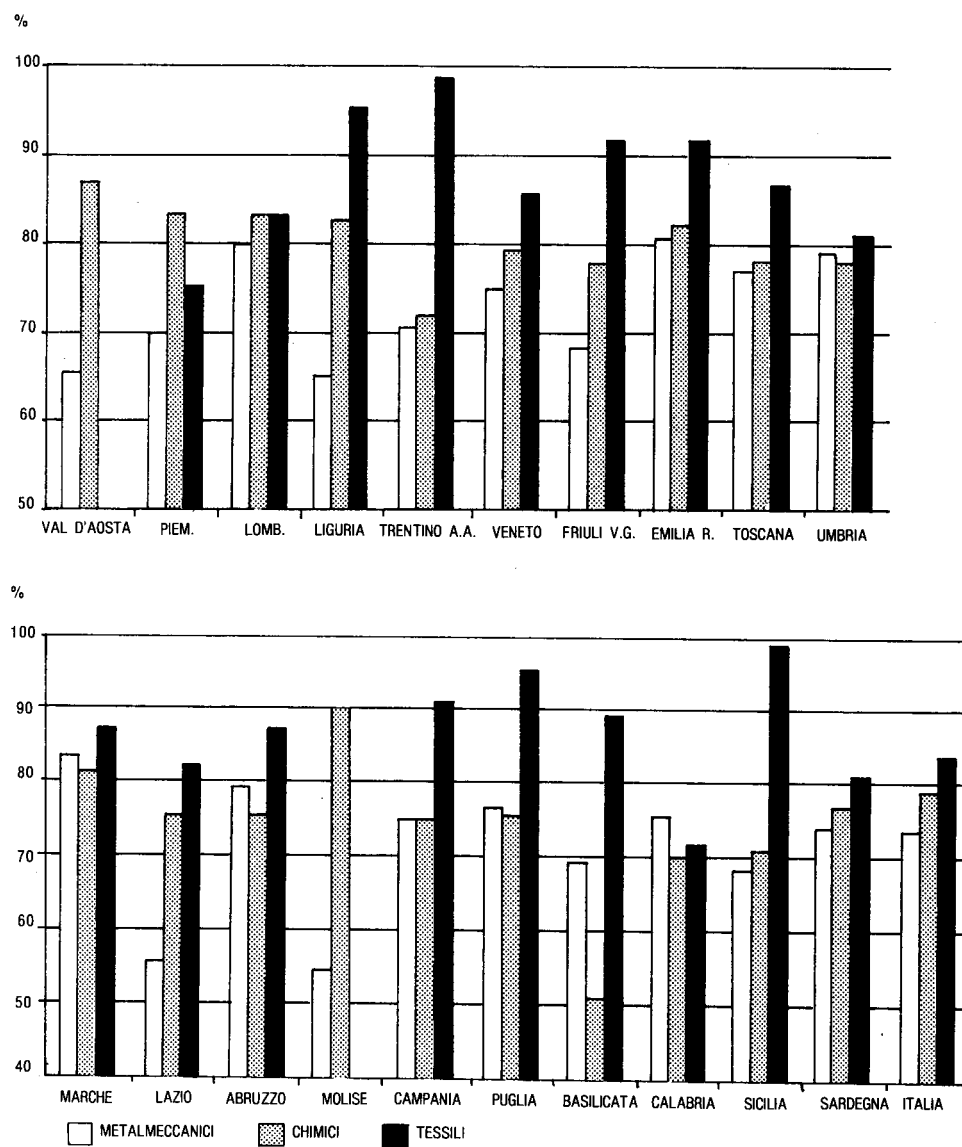
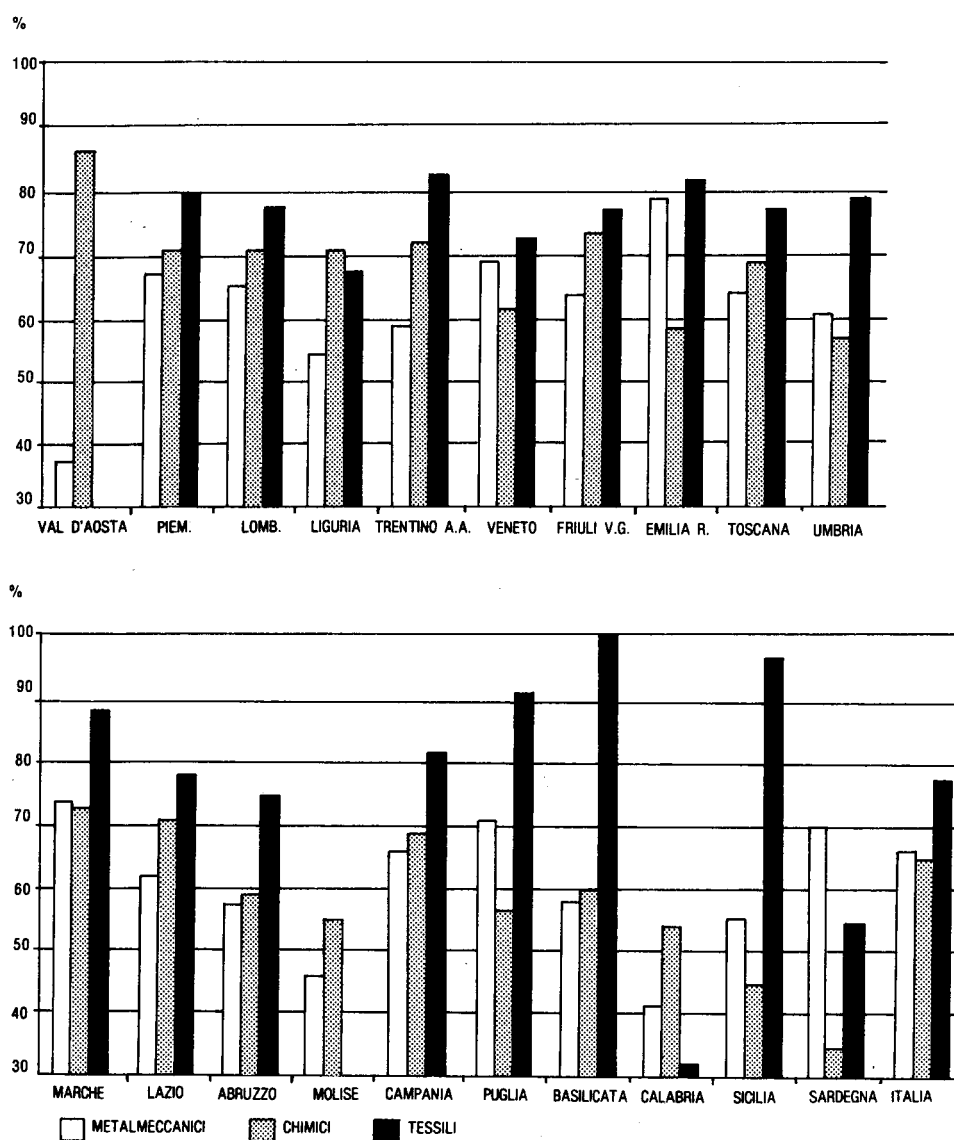


Figura 3. Andamento dei consensi per regione ai referendum sulle ipotesi di accordo dei metalmeccanici, chimici e tessili



La vertenza dei medici

di Gigi Bonfanti

1. L'area negoziale medico professionale

L'area negoziale medico-professionale si radica nella cosiddetta «vertenza dei medici», cioè in quel momento di aperto conflitto che oppose la classe medica dipendente al governo e che si concluse nell'accordo di Palazzo Chigi nel febbraio 1986.

L'esplosione del conflitto rianima tutta una serie di problematiche latenti che vanno dal diritto di rappresentanza sindacale alla autonomia negoziale e che, nella circostanza, consentono ai soggetti sindacali che polarizzano l'iniziativa di influire anche sul delicato rapporto con l'utenza.

Le ragioni del conflitto sono remote. Esse possono essere fatte risalire al principio della «contrattazione unica», sorta nel regime contrattuale ex ospedaliero e tradottasi in un vincolo rigido nel sistema e nella struttura salariale del pubblico impiego, e alla particolare natura dello stato giuridico ex d.p.r. 761/79, nel quale la condizione medica viene intesa come deroga alla disciplina comune dei vari istituti giuridici.

Nel tempo si sono altresì sommati altri elementi di penalizzazione della condizione medica, quali gli effetti del pregresso meccanismo di indicizzazione dei salari e la compressione del ventaglio retributivo prodotta dalla dinamica salariale «equalitaria».

L'insieme combinato di questi fenomeni ha progressivamente integrato il medico dipendente nella logica del pubblico impiego, creando un fertile humus di contestazione, alimentato anche dal contestuale declino del sistema sanitario nel quale la funzione del medico non ha conservato una posizione baricentrica nel modulo organizzativo.

La causa strumentale contingente della vertenza deve essere invece ricercata nella non riconosciuta abilitazione a trattare, da parte del governo, al tavolo negoziale dell'accordo quadro intercompartimentale. A parere del ministro della Funzione pubblica, infatti, la rappresentanza sindacale autonoma non presenta, anche nella acquisita forma confederale, il carattere essenziale di

una «confederazione» che risiede nella aggregazione intercategoriale e nella sintesi di espressioni interprofessionali.

Questa esclusione è apparsa ai soggetti soccombenti tanto più grave in quanto, nel predetto accordo, si andavano definendo le linee costitutive del nuovo meccanismo di indicizzazione dei salari, con effetti raffreddati sul tasso di inflazione, anche a seguito dell'intesa governo confederazioni cosiddetta «di San Valentino» e delle risultanze del referendum promosso dalle opposizioni parlamentari e dalla confederazione dissenziente, ma con un modulo di calcolo che non tiene in considerazione le frazioni di retribuzione espresse in indennità, e che quindi penalizza, in modo particolare, la categoria medica. La successione incalzante delle astensioni dal lavoro del periodo novembre 1985 - gennaio 1986 portarono all'intesa di Palazzo Chigi, che si tradusse nella articolazione in aree del sistema negoziale del comparto della sanità (d.p.r. 68/86) ed in un impegno a definire con uno strumento legislativo il cosiddetto «ruolo medico», a modifica del pregresso stato giuridico (d.p.r. 761/79).

Il d.p.r. 5 marzo 1986, n. 68, nel determinare i comparti ai sensi dell'art. 5 della legge-quadro 93/83, che costituiscono l'unità di contrattazione collettiva non coincidente né con il settore né con la categoria, delinea, pertanto, due aree negoziali finalizzate ad una sostanziale autonomia contrattuale e, per quanto riguarda l'area medico-professionale, innova anche il tradizionale concetto di rappresentatività.

Ma poiché la confederazione delle associazioni sindacali dei medici dipendenti non è legittimata a trattare a nome e per conto della intera classe lavoratrice, in quanto, secondo l'interpretazione del ministro della Funzione pubblica, esponente di interessi di categoria, l'intesa, che costituisce il presupposto procedimentale per la successiva emanazione dei decreti di comparto, viene concordata anche con l'espressione sindacale della classe medica, ma viene siglata dalle sole confederazioni Cgil, Cisl e Uil.

Si è pertanto di fronte ad una trattativa extracontrattuale, condizione che si ripeterà varie volte nel corso del successivo confronto negoziale; ed il tavolo contrattuale assume il ruolo di attuazione del recepimento formale della volontà dei contraenti, travolgendo l'ambito della mera legittimazione a trattare. La determinazione, nell'ambito del comparto della sanità, dell'area negoziale medico-professionale si basa su di un presupposto esclusivo e non altrimenti ripetibile, che è costituito dalla peculiare forma della «personale responsabilità professionale» propria del medico, assunta, a norma di legge, nell'esercizio della propria attività.

La formulazione della norma induce a ritenere che si faccia riferimento, oltre che alla sfera di responsabilità disciplinata dall'art. 28 del d.p.r. 761/79 per i dipendenti della Usl, anche alla personale responsabilità derivante dal rapporto del singolo medico con l'utente, inteso, in questo caso, come persona titolare del diritto alla salute, costituzionalmente protetto.

Configurato l'ambito della autonomia negoziale, il d.p.r. 68/86 precisa altresì che sono soggetti al confronto tutti gli istituti («nessuno escluso», quasi a rimarcare il carattere tassativo dell'elencazione) relativi all'assetto normativo e retributivo della categoria medica.

È da ritenere, però, che la condizione per la definizione dell'accordo intercompartimentale (d.p.r. 13/86) sia da collegare alla possibilità di negoziare nell'accordo di comparto, in rapporto alle particolarità professionali dei medici, le «modalità interpretative ed integrative della disciplina contenute negli accordi intercompartimentali formulati ai sensi dell'art. 17 della legge 29 marzo 1983, n. 93».

Il senso della norma è da ricercare nel fatto che il d.p.r. 68/86 contiene, in teoria, la possibilità di modificare il meccanismo di incentivazione dei salari, che, tuttavia, si è dimostrato di impossibile attuazione per la netta opposizione delle istanze sindacali confederali, trattandosi di un istituto con valenza generale per il pubblico impiego e, tramite l'estensione operata con legge, anche per il rapporto di lavoro di diritto privato.

L'articolazione del comparto della sanità in aree negoziali ha, infine, imposto una particolare disciplina della rappresentatività sindacale, distinguendo tra la abilitazione a trattare, riconosciuta a tutte le organizzazioni nazionali rappresentative dei medici, ed il potere di concludere il negoziato, riservato alle organizzazioni sindacali più rappresentative della categoria medica.

Pur procedendo con un criterio intuitivo quale parametro per la valutazione del grado della rappresentatività, appare chiaro che per concludere il negoziato relativo alla ipotesi di accordo dell'area medico-professionale è sufficiente il consenso della confederazione delle associazioni sindacali autonome, mentre la partecipazione al negoziato resta subordinata al fatto di rappresentare interessi della categoria medica ed essere una organizzazione nazionale.

Quest'ultima condizione ha prodotto la conseguenza che le organizzazioni firmatarie dell'accordo recepito nel d.p.r. 348/83 hanno costruito o hanno concesso una forma di autonomia organizzativa a propaggini idonee a rappresentare, in qualche modo, interessi della categoria medica al solo fine di poter partecipare al negoziato, pur sapendo di essere pregiudizialmente escluse o comunque di essere marginali nella manifestazione del consenso concludente.

Fa eccezione a questa regola comportamentale la circostanza che le confederazioni Cgil, Cisl e Uil hanno cercato di supplire alla limitata rappresentatività delle loro espressioni mediche con un bilanciamento di peso politico fra le due aree negoziali, pagando però il prezzo imposto dal perseguimento ad oltranza della unitarietà della disciplina dei più importanti istituti contrattuali, nel tentativo di comprimere al massimo il grado di autonomia dell'area medico-professionale.

Il d.p.r. 68/86 lascia infine intravedere una successione di «ipotesi di accordo», utilizzando tale espressione sia per l'area medica che per l'intero comparto. La questione assume rilievo in relazione alla possibilità di presentare eventuali osservazioni al Consiglio dei ministri al momento della autorizzazione alla sottoscrizione dell'intesa. Ma l'estensione della abilitazione a trattare ad una cospicua pluralità di soggetti ha di fatto disinnescato la mina vagante mirata ad impedire un'eventuale conclusione separata del negoziato, riportando la valutazione finale nella sede del Consiglio dei ministri, secondo quanto prefigurato dalla legge-quadro sul pubblico impiego.

Anche al fine di eliminare un prevedibile contenzioso e di non ripetere espe-

rienze già verificatesi in passato, in sede di attuazione del d.p.r. 348/83, il decreto sulla determinazione dei comparti ipotizza un modello di contrattazione valido anche nella fase di contrattazione decentrata, nell'intento di rendere possibile una rapida applicazione dell'accordo e di impedire un pretestuoso avvistamento in una inconcludente conflittualità.

Di fatto, si sta generalizzando in sede regionale e locale la richiesta da parte delle associazioni sindacali autonome dei medici dipendenti di attuare l'articolazione dei tavoli negoziali, condizione questa che tende a complicare la già ardua fase di attuazione dell'accordo nazionale.

2. Linee interpretative generali delle caratteristiche del d.p.r. 270/87 — Parte II — Area medica

Appare utile cogliere, in una visione di insieme, gli aspetti più significativi dell'intesa relativa all'area medica, recepita nell'unico decreto presidenziale, ma che presenta caratteristiche peculiari e, per alcuni versi, non ripetibili nell'area di comparto relativa al personale non medico.

2.1. *Dimensione economica*

Il combinato disposto della legge quadro sul pubblico impiego e della legge finanziaria assegna alla manovra dei rinnovi contrattuali dei pubblici dipendenti una quantità di risorse proporzionali al tasso programmato di inflazione, corretto nel tasso reale a causa del ritardo intervenuto nella procedura negoziale.

Il tasso programmato relativo al triennio 1985-88 previsto nel 6-5-4% degli oneri sostenuti nell'anno precedente è stato pertanto corretto in 6,1-4-3% al mero fine di ricostruire il potere d'acquisto dei salari riferito alla triennalità contrattuale.

Il principio dell'invarianza del salario pertanto non consente di affrontare il problema nodale della valorizzazione della professionalità che, tuttavia, costituisce il nucleo centrale della piattaforma rivendicativa.

Il governo è stato pertanto costretto a mettere a disposizione della contrattazione una ulteriore frazione di risorse economiche, a titolo di restituzione del prelievo forzato operato sui salari nel decennio 1975-85 dagli effetti combinati della scala mobile e della compressione del ventaglio retributivo.

Si è avviato in tal modo un ciclo di rinnovi contrattuali, nel quale la professionalità potrà essere valorizzata recuperando gli scarti economici erosi nel periodo considerato, nel contesto di un progressivo allargamento del ventaglio retributivo.

Le risultanze economiche così raggiunte (pari ad incremento del 41% circa degli aumenti tabellari lordi di stipendio ad anzianità zero per il rapporto di lavoro a tempo pieno e del 26% circa per il rapporto a tempo definito) allineano l'area medico-professionale agli incrementi salariali concessi alla dirigenza dello Stato, sottratto, ai sensi dell'art. 26 della legge 93/83, alla contrattazione e alla dirigenza dei vari ruoli del comparto della sanità.

2.2. Produttività

L'assunzione del principio dell'invarianza del salario dimostra come il legislatore non abbia per nulla considerato il problema della produttività del sistema e dell'efficienza dei presidi e dei servizi.

L'utilizzo delle risorse, specie di quelle scientifiche e professionali che costituiscono il principale patrimonio del sistema sanitario, rimane pertanto un problema estraneo alla contrattazione e allo stesso ordinamento vigente.

L'accordo di lavoro ha dovuto pertanto recuperare, con alcuni correttivi, il meccanismo della «produttività aggiuntiva» esclusivamente riferito alle prestazioni svolte in plus-orario o ad esso imputabili.

L'accordo introduce poi il nuovo meccanismo della produttività per obiettivi, recependo l'orientamento del d.p.r. 13/87, che, pur prefigurando una futura evoluzione capace di riflettersi in un input di produttività, rappresenta al momento un elemento contrattuale alquanto marginale.

2.3. Tipologia del rapporto di lavoro

Il contratto, rispetto al precedente d.p.r. 348/83, recupera un profilo più compiuto della tipologia del «carattere ordinario» del rapporto di lavoro del medico, estendendo al tempo definito, in proporzione all'orario settimanale di lavoro, la riserva di ore destinate alle attività non assistenziali.

Viene nel contempo favorita l'opzione verso il rapporto di lavoro a tempo pieno, per consentire la completa integrazione del personale medico nel servizio pubblico.

A tal fine la normativa contrattuale istituisce una commissione regionale per il riesame delle opzioni non accolte dagli enti di appartenenza.

Infine, si estende anche all'area medica la riduzione dell'orario settimanale di lavoro che implica, a sua volta, la necessità della revisione dell'organizzazione del lavoro e della dotazione organica, sulla base dei parametri stabiliti a livello nazionale e regionale.

2.4. Attività libero-professionale

Il contratto recupera le linee dell'emanando atto di indirizzo e coordinamento della attività libero-professionale previsto dall'art. 21 del d.p.r. 348/83 e rilancia, in termini positivi e programmatici, l'attività libero-professionale ambulatoriale ed in costanza di ricovero, che costituisce una condizione di competitività del servizio pubblico, disciplinando le procedure di reperimento di eventuali spazi convenzionati e dettando regole di garanzia dell'esercizio del diritto.

2.5. Emergenza medica

La nuova disciplina contrattuale si basa essenzialmente sulla attività ordinaria, cui dovrebbe fare riscontro la revisione della dotazione organica, per fronteggiare la copertura delle 24 ore di assistenza.

Ne deriva una conseguenziale visione complementare dell'emergenza medica, imposta dalle attuali carenze di pianta organica, che costringe a ricorrere alla guardia medica (remunerata con lo strumento del lavoro straordinario non concorrente al raggiungimento del limite contrattuale) e all'istituto della pronta disponibilità che, nella sua versione frazionata, diviene incentivato, in termini di remunerazione, del 10%.

2.6. Interconnessione con istituti extracontrattuali

Il contratto di lavoro risente della definizione, in sede extracontrattuale, di importanti istituti, quali l'incompatibilità fra lavoro subordinato e lavoro convenzionato e l'istituzione del ruolo medico, apparsi in vari decreti legge e poi progressivamente esclusi dalle successive reiterazioni, ed attualmente in attesa di una loro definitiva normazione.

Questo fenomeno evidenzia il carattere complementare del contratto, la cui valenza rimane peraltro subordinata all'evoluzione dell'ordinamento legislativo.

3. Principali istituti normativi dell'area medica

3.1. Rapporti di lavoro del medico e del veterinario

La normativa contrattuale conferma il «tempo pieno» ed il «tempo definito» quali espressioni ordinarie, ma esclusive, del rapporto di lavoro del medico. Tali categorie non vengono pertanto estese al veterinario, per il quale è previsto l'orario settimanale di lavoro del restante personale.

A tutte le figure mediche e veterinarie, in aderenza a quanto disposto dall'ordinamento vigente, viene riconosciuto, con modalità diverse a seconda del rapporto di lavoro, il diritto di esercitare l'attività libero-professionale sia pure con precisi limiti, quali la compatibilità con leggi, interessi e fini istituzionali del Servizio sanitario nazionale.

Oltre alla riduzione dell'orario di lavoro, con effetti sui livelli occupazionali, e al privilegio del tempo pieno, compatibilmente con le effettive esigenze del sistema sanitario, il contratto prevede l'obbligo, in capo al medico, di prestare la propria attività in ordine a tutti i compiti dell'Ente.

3.2. Inquadramenti e profili professionali

Gli inquadramenti previsti nell'area medica dal d.p.r. 270/87 confermano le tre posizioni funzionali di assistente, aiuto corresponsabile e primario, di cui ai profili professionali descritti dall'art. 63 del d.p.r. 761/79.

Viene superato il cosiddetto «periodo di formazione», e quindi non viene riprodotto il relativo livello retributivo, in quanto l'esperienza ha dimostrato come le assunzioni per incarico interinale o per supplenza siano avvenute esclusivamente su posti vacanti o temporaneamente disponibili della dotazione organica, per cui l'attribuzione del salario previsto per il medico in formazione si sarebbe risolta in una sottoremunerazione della espressione professionale.

Il contenuto negoziale dell'area medica si differenzia poi nettamente da quanto stabilito dalle parti contraenti per il restante personale in tema di «anzianità», congelata al 31 dicembre 1986 ed il cui importo è stato tradotto nel cosiddetto «salario di anzianità».

Per i medici e veterinari invece l'anzianità continua ad essere espressa in scatti e classi, calcolati sui nuovi importi tabellari secondo la prassi della progressione economica di carriera.

Anzi, per correggere la compressione della carriera prodotta dal blocco degli organici e dal ritmo lento del turn-over, viene introdotta per gli assistenti che hanno compiuto cinque anni di servizio effettivo, una aggiunzione in cifra fissa sulla indennità medico-specialistica.

La ragione della scelta contrattuale del mantenimento dell'anzianità va senz'altro ricercata nel fatto che, oltre alla retribuzione tabellare, essa opera anche sulle indennità di tempo pieno e medico-specialistiche, che progrediscono secondo un parametro temporale.

La somma dei vari incrementi dovuti all'anzianità tende a remunerare i valori crescenti dell'esperienza e della maturità professionale, che, per altri versi, risultano penalizzati dal fatto che le indennità non sono protette dal meccanismo di indicizzazione dei salari.

Il contratto, infine, non attribuisce l'indennità medico-specialistica a coloro che prestano attività di medicina generica svolta in rapporto di dipendenza e attribuisce l'indennità medico-veterinaria di ispezione, vigilanza e polizia veterinaria al personale medico-veterinario che dichiara di svolgere l'attività libero-professionale *intra moenia*.

Come è noto, gli inquadramenti vengono attuati in base alla qualifica funzionale che, a sua volta, deriva dalla declaratoria dei profili professionali, che, per il personale medico, sono stati fissati dal legislatore nello stato giuridico.

Avvertendo, come per il restante personale, l'esigenza di un aggiornamento dei profili professionali, le parti contraenti hanno previsto all'uopo la nomina e l'avvio dei lavori della Commissione paritetica per l'individuazione e descrizione dei nuovi profili professionali, che avranno valore per il prossimo triennio contrattuale.

3.3. Aggiornamento professionale e partecipazione alla didattica e alla ricerca finalizzata

In tema di aggiornamento con finanziamento a destinazione vincolata, il d.p.r. 270/87 ripete sostanzialmente quanto stabilito dal precedente d.p.r. 348/83, salvo la distinzione fra aggiornamento professionale obbligatorio, da effettuarsi in orario di lavoro, e aggiornamento facoltativo, da perseguirsi al di fuori dell'orario di lavoro.

In particolare, viene rimarcata la rivalutazione della partecipazione alla didattica e alla ricerca finalizzata quale strumento di privilegio del rapporto di lavoro a tempo pieno.

Tuttavia, in materia di remunerazione dell'attività didattica espletata nei corsi di formazione per operatori sanitari gestiti dal sistema sanitario, si avverte

l'esigenza di una armonizzazione della legislazione regionale ed un più puntuale raccordo fra questa e le disposizioni contrattuali.

3.4. Attività libero-professionale

L'istituto relativo all'attività libero-professionale, peculiare ed esclusivo del personale medico e veterinario, costituisce la deroga al principio di incompatibilità cui è sottoposto tutto il restante personale.

Il d.p.r. 270/87 sistema in modo razionale ed ordinato la disciplina in materia, recuperando le linee dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dal d.p.r. 348/83, ma non emanato dal ministero della Sanità.

A tal fine il contratto prevede l'obbligo della adozione, entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore, degli atti necessari per l'esercizio del diritto alla attività libero-professionale, sentite le organizzazioni sindacali.

A sua volta, l'Ufficio di direzione, sentite le organizzazioni sindacali e gli interessati, programma gli spazi ed i tempi dell'attività ambulatoriale e le modalità di esercizio dell'attività in costanza di ricovero, destinando ad essa fra il 4 ed il 10% dei posti letto, prescindendo da riferimenti di confort alberghiero.

In caso di carenza oggettiva di spazi, l'esercizio dell'attività libero-professionale *intra moenia* potrà avvenire acquisendo spazi esterni a mezzo di apposita convenzione, sulla base delle indicazioni del decreto ministeriale sullo schema-tipo di convenzione, da emanarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore del contratto, sentito il Consiglio sanitario nazionale, quale soluzione temporanea e provvisoria di tipo operativo, specificatamente autorizzato dalla Regione e notificato al ministero della Sanità.

A titolo di garanzia dell'esercizio del diritto dell'attività libero-professionale, in caso di inerzia dell'Ente e su richiesta dell'interessato, il contratto prevede il ricorso alla Commissione regionale.

Va tuttavia sottolineato che l'organizzazione dell'attività libero professionale deve prioritariamente garantire i compiti di istituto, con orari diversi da quelli previsti per l'attività ambulatoriale divisionale e per l'istituto di incentivazione della produttività.

Il tempo destinato all'attività libero-professionale ambulatoriale non rientra però nel tetto orario previsto per l'incentivazione della produttività, mentre quello destinato all'attività in costanza di ricovero deve essere restituito all'Amministrazione per il ripristino dell'integrità del debito orario.

Il d.p.r. 270/87 innova poi profondamente la pregressa disciplina in tema di attività libero-professionale per il personale veterinario, travolgendo quanto disposto dalla circolare del Dipartimento della funzione pubblica sulle code contrattuali del d.p.r. 348/83.

Viene pertanto superata la distinzione fra animali da affezione e da reddito a favore di una disciplina unitaria, sia per i medici che per i veterinari, orientata alla distinzione fra attività *infra* e *extra moenia*.

Pertanto, anche per i veterinari, l'attività libero professionale *intra moenia* deve essere prestata nell'ambito delle strutture dell'ente, con i limiti e le modalità fissati dalla legge regionale.

Per tutti gli operatori aventi titolo, l'attività libero-professionale deve essere «com-

patibile», cioè deve essere esercitata fuori del normale orario di lavoro, non deve essere in contrasto con i compiti di istituto, né deve far sorgere un rapporto di lavoro subordinato, né essere in contrasto con gli interessi dell'Ente, o la funzionalità dei servizi.

3.5. Consulenze e consulti

L'istituto della consulenza, la cui disciplina è comune al restante personale, non rientra nell'attività libero-professionale e si attiva su convenzione a termine fra l'ente di appartenenza ed il terzo richiedente (pubblico o privato) che regola le modalità attuative ed i compensi, se ed in quanto dovuti.

La consulenza è un istituto che serve a correggere la distribuzione del personale sul territorio, e che consente alla Usl di fornire a terzi delle prestazioni ulteriori rispetto a quelle della normale routine e quindi a fornire servizi mirati ai richiedenti; e di conseguenza consente di valorizzare la professionalità degli operatori, di volta in volta interessati.

I consulti, resi dai medici a tempo pieno fuori dalla struttura dell'ente, rientrano nell'attività libero-professionale e richiedono l'avviso preventivo o, in mancanza, successivo entro 24 ore dalla loro effettuazione.

In caso di «urgenza» il medico può accedere direttamente alla richiesta di consulto, dandone avviso per iscritto al responsabile del servizio e restituendo all'ente il tempo impiegato per reintegrare il debito orario.

Il medico è tenuto a rilasciare la ricevuta sulla base di un bollettino messo a disposizione dall'Amministrazione, a cui, peraltro, deve versare l'onorario entro cinque giorni.

Il tempo destinato alle attività di consulenza e consulto ed i relativi compensi non concorrono alla formazione dei tetti orari e retributivi dell'istituto di incentivazione della produttività.

4. Modello organizzativo

Il contratto è uno strumento di governo del sistema e, tramite l'organizzazione del lavoro, mira a rendere efficiente l'impiego delle risorse disponibili, dettando le modalità di utilizzazione delle capacità umane e professionali e disciplinando i relativi istituti (turni di servizio, orario di lavoro, lavoro straordinario, servizio di pronta disponibilità, mobilità, ecc.). L'utilizzazione dinamica e gestionale di tali istituti concorre a definire il «modello organizzativo» nel quale, peraltro, il personale ha un peso determinante. L'evoluzione della scienza medica e l'erogazione di un accettabile standard qualitativo di prestazioni all'utenza richiedono l'integrazione funzionale delle diverse figure professionali al fine di conseguire un sinergismo d'azione basato sul lavoro di équipe.

Una dimensione aziendale della Usl richiede il coinvolgimento del personale non solo nella fase attuativa, ma anche nell'analisi organizzativa e nella formulazione di ipotesi di lavoro, cioè nella definizione del «come fare» per realizzare gli obiettivi fissati dal decisore politico, in un contesto di reale valorizzazione delle competenze professionali.

La costruzione di un razionale modello organizzativo deve essere ispirata al principio che è il sistema dell'«offerta dei servizi» a doversi adeguare alla «domanda di salute», e non viceversa.

Il dato di partenza per la definizione del modello organizzativo è il «bisogno di salute» reale e qualitativamente significativo da cui deriva il dimensionamento operativo dei servizi, in un contesto di moduli flessibili di organizzazione. Gli strumenti operativi sono rappresentati dalla legge di piano (legge 595/85), dal piano sanitario nazionale delegificato, dal piano sanitario regionale, dal contratto e dalle convenzioni (negoziali e locali).

Negli strumenti negoziali devono essere rafforzati gli istituti normativi ed economici che agevolano ed incentivano la flessibilità organizzativa, in quanto occorre tendere al superamento degli istituti che hanno rivelato di costituire un impedimento a tale flessibilità, e che invece rientrano in una logica di pura garanzia del personale dipendente.

Successivamente la progettazione di un modello organizzativo richiede la definizione della pianta organica e l'approvazione del regolamento che definisce, in senso operativo, le procedure.

Nell'utilizzazione degli strumenti, di cui sopra si fa cenno, va rispettata l'esigenza che le espressioni rappresentative degli operatori possano realmente cooperare alle scelte e alle conseguenti decisioni.

In tale contesto appare utile il ricorso al cosiddetto «diritto di informazione», per consentire ai soggetti sindacali di partecipare puntualmente ai momenti più significativi dei processi decisionali.

Va inoltre perseguito il coinvolgimento diretto dei singoli operatori nella determinazione della domanda di servizi e di prestazioni, congrui, con gli obiettivi di salute della riforma e con le risorse disponibili per farvi fronte.

Un ruolo tutto particolare spetta al personale medico nel tradurre in domanda il bisogno di assistenza sanitaria espresso dai cittadini, nell'esercizio dell'autonomia tecnico-professionale e nell'ambito della responsabilità personale che l'ordinamento giuridico gli riconosce.

Si parla, a tal proposito di «centralità del medico», assegnando all'espressione il significato di «impegno responsabile» anche sul versante dell'offerta, per un uso parsimonioso e finalizzato delle risorse, per il perseguimento dei fini indicati dal piano sanitario nazionale e dai piani sanitari regionali e per il rispetto degli standard assistenziali definiti in sede regionale dalle apposite commissioni professionali di Vrq. A questi fini il contratto di lavoro, pertanto, si fa carico di stimolare l'esigenza della valorizzazione della professionalità, di generalizzare l'aggiornamento tecnico-scientifico, e di individuare una maggiore qualificazione manageriale, specie per il personale medico e veterinario.

5. Organizzazione del lavoro

Dalla prefigurazione del modello organizzativo si dovrebbero ricavare le linee essenziali dei profili professionali, che, a loro volta, costituiscono gli strumenti di supporto per la valutazione delle singole professionalità in ragione della loro utilità marginale.

Gli elementi costitutivi del modello organizzativo si ricavano dagli istituti legislativi e contrattuali che disciplinano l'organizzazione del lavoro; la quale, a sua volta, rappresenta il contenuto preminente della contrattazione decentrata.

Si realizza cioè, in tema di organizzazione del lavoro, la partecipazione attiva, attraverso l'istanza sindacale rappresentativa, dei dipendenti ai momenti decisionali della gestione del sistema sanitario.

Il d.p.r. 270/87 prevede, a fronte della riduzione dell'orario settimanale a 36 ore per i medici a tempo pieno e a 27 ore per i medici a tempo definito (a far tempo dal 1° gennaio 1988), la revisione dell'organizzazione del lavoro e delle piante organiche, sulla base di parametri stabiliti:

- a livello nazionale (come la delibera Cipe, la bozza di Psm, la legge 595/85);
- a livello regionale (come il Psr, se esistente, e i criteri definiti con la istanza rappresentativa della categoria medica, ai sensi del d.p.r. 68/86).

Va notato come la proposta di legge finanziaria 1988 preveda la riduzione di ben 36.500 posti letto sull'intera rete ospedaliera nazionale, in funzione di un incremento del tasso di utilizzazione media dal 60 al 75%, che comporta la necessità di una riorganizzazione dei servizi e dei presidi.

Tale processo di razionalizzazione dovrà essere conseguito secondo gli indirizzi dell'emanando decreto ministeriale per la fissazione degli standard ospedalieri, in base ai posti letto e alla classe di ospedale, con i quali aggiornare le dotazioni organiche ospedaliere.

Se il provvedimento verrà approvato dal parlamento nella stesura proposta dal governo, il contratto di lavoro del comparto della sanità viene di fatto modificato nel senso di rendere impossibile la revisione della pianta organica nei tempi previsti.

Nella organizzazione del lavoro medico assume un preminente rilievo la «presenza» diurna e la conseguente rotazione delle équipes.

La «presenza» in ospedale e nei servizi territoriali, individuati in sede di contrattazione decentrata, deve essere assicurata nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana, mediante una opportuna programmazione e una funzionale e preventiva articolazione degli orari e dei turni di servizio.

La «presenza» medica deve infatti fare fronte alle esigenze ordinarie e alle esigenze di emergenza.

A tali esigenze si provvede con la «presenza attiva», riferita alla dotazione organica e alla migliore organizzazione del lavoro, con l'utilizzo funzionale delle équipes nelle 12 ore diurne, anche attraverso una loro turnazione.

Nelle rianimazioni e terapie intensive la «presenza» medica deve essere invece garantita con una turnazione nell'arco delle 24 ore.

Alle emergenze notturne e festive si provvede con il Dipartimento di emergenza, eventualmente integrato con altri servizi di guardia e di pronta disponibilità, individuati in sede di contrattazione decentrata e con l'utilizzo della «guardia medica» divisionale ed interdivisionale.

Anche al fine di incrementare i livelli occupazionali, la guardia medica è svolta durante il normale orario di lavoro, compatibilmente con la dotazione organica.

Nelle situazioni di carenza della pianta organica (e fino al suo adeguamento

per i fini di cui sopra), la guardia medica può essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro e remunerata con l'utilizzo del compenso per lavoro straordinario che, in questo caso, non concorre al raggiungimento dei limiti contrattuali. Nei servizi veterinari, la presenza medica deve essere assicurata con turni di servizio ed articolazioni degli orari nelle 12 ore diurne feriali e con la pronta disponibilità, d'intesa con le organizzazioni sindacali, nelle ore notturne e nei giorni festivi.

Il contratto innova la disciplina dell'istituto della pronta disponibilità prevedendo, all'inizio dell'anno, sentite le organizzazioni sindacali, un piano per affrontare le situazioni di emergenza ed introducendo la cosiddetta «pronta disponibilità frazionata», secondo frazioni temporali da 4-12 ore, incentivate sul valore erario del 10% rispetto al turno completo ed ordinario.

Quali aspetti peculiari della categoria medica dell'istituto della pronta disponibilità occorre sottolineare che, quando è sostitutiva o integrativa della guardia medica divisionale o interdivisionale, deve essere organizzata utilizzando personale della stessa disciplina.

Nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva può prevedersi soltanto la pronta disponibilità integrativa.

Sul piano della organizzazione del lavoro, di regola, non possono essere previste più di dieci pronte disponibilità al mese per dipendente.

Di norma il servizio di pronta disponibilità integrativa del servizio di guardia è di competenza del primario, degli aiuti, degli assistenti con almeno cinque anni di anzianità, e solo per particolari necessità, degli altri assistenti.

Infine il servizio di pronta disponibilità, sostitutivo del servizio di guardia, coinvolge a turno individuale tutti i sanitari della divisione o del presidio, ad eccezione dei primari.

6. Produttività

Il meccanismo di incentivazione della produttività aggiuntiva, pur con i correttivi introdotti nel d.p.r. 270/87, si basa sostanzialmente sulle prestazioni dei medici (gruppo A) cui — tolti i laureati non medici le cui prestazioni consentono una fatturazione (gruppo B) — si aggiungono i dipendenti che partecipano all'atto medico (gruppo C) ed il restante personale (gruppo D). L'attività aggiuntiva viene svolta in plus-orario o è ad esso riconducibile nel quadro di una valutazione di convenienza economica dell'ente che con tale attività dovrebbe risolvere l'aspetto quanti-qualitativo dell'assistenza ed il rapporto pubblico-privato della attività erogata.

Il fondo comune medico, diviso in una pluralità di quote, assolve ad un compito riequilibratore, della competenza dell'equipe ed alimenta, anche se in misura marginale, il fondo della produttività per obiettivi.

Come già osservato, la produttività aggiuntiva non influisce sul grado di efficienza del sistema; né, trattandosi di attività incentivata, è paragonabile, nel carico e nei ritmi di lavoro, all'attività svolta durante il normale orario di lavoro. L'istituto, come è delineato nel d.p.r. 270/87, appare meno imperfetto di quello disciplinato dal d.p.r. 348/83; ma è evidente che il problema della

produttività richiede un'ulteriore elaborazione nelle prossime scadenze contrattuali.

La produttività per obiettivi, basata come impianto su progetti specifici, consente di superare, in linea teorica, lo schematicismo della produttività aggiuntiva e permette di individuare il personale coinvolto nella esecuzione dei progetti in ragione degli obiettivi perseguiti, in quanto il meccanismo di retribuzione è proporzionale ai singoli trattamenti economici goduti.

Anche in questo campo, però, il disegno di legge finanziario 1988, scegliendo obbligatoriamente alcuni obiettivi, di fatto espropria le parti contraenti di uno degli aspetti più innovativi dell'intero accordo di lavoro.

Conclusione

La «vertenza medici», intesa come reazione della categoria dei medici dipendenti del Servizio sanitario nazionale ad un processo di contrattazione unica e ad una marginalizzazione dei momenti decisionali in ordine al riassetto istituzionale e gestionale del sistema sanitario, ha prodotto, in una prima fase, la creazione di un ambito negoziale sostanzialmente autonomo nel comparto della sanità, ed in una successiva fase la costruzione di una intesa che ha superato la preesistente ansa degli istituti peculiari e si è tradotta in un corpo completo di norme contrattuali.

La parte II del d.p.r. 270/87 relativa all'area medica pertanto costituisce il vero e proprio contratto dei medici dipendenti, il cui recepimento nell'unico decreto presidenziale costituisce un fatto meramente formale, poiché, come è noto, le clausole che figurano in modo esclusivo in una delle due parti producono effetti solamente per il personale interessato.

Questa evoluzione della contrattazione nella sanità dimostra che se il processo di riforma non può essere l'approdo degli interessi peculiari dei medici, esso, tuttavia, non può prescindere dal fattivo contributo della componente medica, che è, e rimane, l'elemento che condiziona il modello organizzativo e la qualità dell'assistenza erogata.

Ciò vale anche nel campo contrattuale, essendo il contratto di lavoro uno dei più significativi strumenti di governo del sistema sanitario.

Tuttavia il sistema di contrattazione introdotto dalla legge quadro sul pubblico impiego, orientato secondo i principi generali e comuni dei dipendenti della pubblica amministrazione, si è dimostrato inadatto a risolvere i problemi del personale del Servizio sanitario nazionale e controproducente a risolvere le questioni gestionali delle Unità sanitarie locali.

Sarebbe quindi auspicabile che il legislatore, per ottenere una soddisfacente utilizzazione delle risorse umane, professionali ed economiche esistenti nella sanità, aggiornasse il quadro normativo di riferimento, creando le condizioni di una ritrovata motivazione professionale del personale dipendente, ed in particolare dei medici, ristabilendo un rapporto più funzionale e responsabile verso l'utenza.

I temi dello sviluppo e dell'ambiente nella recente riflessione sindacale

di Gianni Moriani

Nel 1986, l'incidente di Chernobyl ha avuto l'effetto di scuotere anche il sindacato. Quell'inquinamento radioattivo non contenuto nel tempo, e tanto meno nello spazio, ha innescato un diffuso dibattito nelle strutture delle organizzazioni sindacali che non si è fermato alla sola questione energetica, ma ha investito i problemi più complessivi dell'ambiente e dello sviluppo. La nube radioattiva ha avuto l'indiretto effetto di portare nuovi fermenti in un sindacato che la crisi economica aveva confinato ad affrontare i problemi occupazionali, di fronte ai quali le stesse condizioni di lavoro erano diventate un tema marginale.

In questo nuovo contesto Cgil Cisl Uil si sono dovute misurare con il nodo dell'ambiente. Raramente l'hanno fatto unitariamente, perché prevalentemente la discussione si è svolta all'interno delle singole organizzazioni con pochi momenti di iniziative congiunte.

Nella Cisl, valori etici, progettualità, ma anche non contraddizione tra salvaguardia dell'ambiente e sviluppo diventano i temi principali attorno ai quali si snoda la riflessione di questo sindacato. Di tutto questo se ne fa interprete G. Murri, con una verbosa prosa che qui riprendiamo ampiamente, perché illustra in modo problematico lo stato d'animo, diviso tra frustrazione, impotenza, ma anche volontà di reagire, di larga parte degli operatori sindacali che seguono i problemi ambientali: «La logica del bruciare tutto e subito, del sacrificare al dio del presente ogni aspirazione di bellezza e addirittura di vita futura non solo per noi ma per i nostri figli e nipoti, è subdolamente penetrata nel corpo della nostra società e nessuno può dirsi completamente immune. Come sindacato, siamo corsi dietro con grande affanno a tutti i disastri ecologici di questi ultimi tempi: l'Adriatico che sta morendo, le dighe fradice che crollano sulla testa della gente, le montagne che franano rapinate dei loro alberi, le case di carta distrutte dai terremoti senza che nessuno faccia qualcosa per rinforzarle, i soffocanti rifiuti urbani, le mortifere acque inquinate, la diossina da raccogliere e da seppellire. Ma, a fronte di

tutto questo, ed ora anche del nucleare, abbiamo veramente avuto la capacità di costruire una linea politica in grado di proporre un nuovo modello di sviluppo? Siamo riusciti ad affrancarci dalla logica del ricatto occupazionale per affermare che occupazione da una parte e sviluppo «pulito» e a misura d'uomo dall'altra non sono termini antinomici, ma la vera carta vincente per il futuro dell'individuo e della società? La classe operaia ha storicamente sopportato e non prodotto lo sfruttamento, le logiche del profitto e del consumo a ogni costo ci sono tradizionalmente estranee. Ciò nonostante, facciamo una terribile fatica a introdurre con sistematicità nel dibattito sindacale il tema dell'ambiente. Tema marginale, riservato a pochi iniziati, guardato con sospetto dai più per la carica di contraddizioni che esso comporta, faticoso perché richiede sforzi notevoli di progettualità, ma nonostante tutto di sicuro avvenire se teniamo a programmarci un futuro che tenga minimamente in conto la qualità della vita».¹

In P. Sartori, invece, c'è la costante preoccupazione di mettere in evidenza come sviluppo e salvaguardia dell'ambiente non siano in contraddizione: «La protezione dell'ambiente e lo sviluppo dell'economia sono spesso considerati, anche se erroneamente, obiettivi contrastanti. È invece mia opinione che sia possibile raggiungere e conciliare entrambi gli obiettivi, economico e ambientale, attraverso un uso appropriato della scienza e della tecnologia. Mettere in discussione, come fanno alcuni, il valore della società industriale a causa dei problemi ambientali ci porta a soluzioni non facili. Un ritorno a forme di vita più semplici non costituisce un'alternativa realistica, perché non garantirebbe condizioni di vita e di lavoro soddisfacenti per tutti. D'altro canto, non si guadagna nulla a chiudere gli occhi, per ragioni strettamente economiche, di fronte alle implicazioni delle attività umane per l'ambiente. Viceversa, il miglioramento o il deterioramento dell'ambiente producono effetti sia sull'individuo che sulla società. Una crescita economica nel lungo periodo sarà possibile solo se saremo capaci di proteggere e conservare le risorse che costituiscono le fondamenta della prosperità. Gli interessi economici ed ecologici devono e possono coesistere».²

Il dibattito che si svolge dentro la Cisl viene raccolto e trova spazio anche nella relazione che il segretario generale F. Marini tiene al Consiglio generale nel maggio 1986. Presentata come contraddizione di portata globale, ecco come Marini affronta la questione ambientale: «È certo che la crescita della produzione materiale determina maggiore benessere; ma è anche certo che intacca risorse ambientali non riproducibili, origina nuove povertà che consistono nell'ambiente degradato, congestionato, mette in moto meccanismi limitanti lo stesso sviluppo quantitativo. La difesa dell'ambiente può produrre anch'essa contraddizioni all'interno, giacché non è priva di costi. Ma tale difesa, più che un lusso romantico è, con ogni crescente evidenza, una scelta per la sopravvivenza».³

Quanto al nucleare, il Consiglio generale Cisl del 17-18 dicembre 1986, oltre a richiedere la cancellazione dal Pen di tutti gli impianti previsti ma non ancora iniziati, «ritiene importante che il paese mantenga nel settore proprie capacità di ricerca tecnologiche e di innovazione: appare infatti non eludibile il tentativo di utilizzare l'energia da nucleare a fini civili, anche se sono da superare le attuali tecnologie».

Salvaguardia dell'ambiente e relative ricadute occupazionali sono le tematiche che affronta G. Piccinini, responsabile del settore ambiente della Uil, nella conferenza nazionale «Uomini-Ambiente Uil». Piccinini, dopo aver premesso che l'impegno sindacale sul terreno ambientale non è una stravaganza, indica quattro ragioni che fanno assurgere l'ambiente a tema di frontiera, anche per il sindacato, nei prossimi anni.

1. La prima ragione «è dettata da un motivo etico: lo sviluppo che distrugge l'ambiente, lo sviluppo-sanguisuga dell'ambiente, non fa parte della nostra tradizione. Si parla di nuovo allargamento della base produttiva, di nuove tecnologie. Tutto questo può ben essere alleato di una battaglia per l'ambiente, non nemico».

2. L'occupazione: «L'Europa, quanto a occupazione nel settore dell'ambiente, presenta una situazione a pelle di leopardo; in Italia c'è ancora una zona grigia, la pelle di leopardo si restringe. Dobbiamo sapere che una parte consistente di risorse, di idee, di spazi vanno destinati ad accrescere il ruolo dell'ambiente ai fini occupazionali. Dobbiamo fare di questa convinzione un dato permanente del confronto fra sindacato e istituzioni».

3. Il «sindacato dei cittadini», lanciato dalla Uil, viene così giustificato: «Il lavoratore cittadino è utente "condannato" a pagare i prezzi del degrado ambientale, spesso senza sapere a che santo votarsi. E quando il lavoratore si rende conto dei rischi che, in termini di degrado e di sofisticazioni, emergono da alcune attività, ha ben poca tutela (o crede di averne poca) per poter portare avanti denunce, senza il timore di perdere il posto di lavoro o di ritorsioni. Il sindacato deve essere una sponda amica, solidale, per questo cittadino al quale può e deve offrire una tutela, anche sul piano sindacale».

4. Il quarto punto è collegato «all'esigenza di unire, anche dopo Chernobyl, la voce sindacale a quella di chi da anni sostiene che occorre più informazione, occorre documentare di più, occorre procedere a riforme istituzionali, su un tema che assume sempre più rilevanza civile ed economica».⁴ A sostegno della scelta «strategica» della Uil sull'ambiente vengono indicati i seguenti presupposti basilari:

a. il progresso dell'umanità, per essere un vero progresso, deve salvaguardare e rafforzare alcuni valori non alternativi fra loro, ma anzi necessariamente compatibili e complementari: la salute, il benessere economico, la tutela sociale, la qualità della vita;

b. La risorsa ambiente non è una variabile indipendente, non solo per una politica sociale degna di questo nome, ma anche per la politica economica. Tutela e valorizzazione dell'ambiente non sono antitetici allo sviluppo economico, anzi ne sono, o perlomeno ne dovrebbero essere, uno degli assi portanti;

c. lo sviluppo delle tecnologie, il loro affinamento sono strade da percorrere; ma richiedono un governo e un controllo attento da parte dell'uomo e devono essere sempre finalizzate alla salvaguardia e al rafforzamento dei valori del progresso;

d. siamo ormai in una fase postindustriale, nella quale l'industria, anche se ridimensionata, manterrà un valore strategico. Ma accanto e in sintonia con essa, oltre allo sviluppo di altre attività economiche e di quelle attività che attengono alla qualità della vita, si rende indispensabile una politica

ambientale in grado di salvaguardare la stessa permanenza dell'industria e per orientarne lo sviluppo, la tecnologia e i processi produttivi». Quindi *no* all'industrialismo, ma difesa e valorizzazione del bene economico «industria».⁵ Per portare avanti questi obiettivi, la Uil prospettava una strumentazione organizzativa che individuava in ogni unione regionale, in ogni federazione nazionale di categoria e in ognuno di questi enti o strutture: Ital, Enfap, Otis, Crel, Uniat, coordinamento giovani e coordinamento femminile, un dirigente che si occupasse in maniera sistematica e organica dei problemi dell'ambiente. Ossia «una vera e propria rete diffusa e raccordata di dirigenti che devono, tuttavia, operare non come “«organismo separato”, ma come espressione di una politica e di iniziative che siano il frutto di scelte delle strutture dell'organizzazione ai vari livelli. I dirigenti di cui sopra faranno parte della “Consulta-ambiente Uil”, che sarà allargata alla partecipazione di esperti e aperta alle collaborazioni esterne, e che sarà la sede e lo strumento per l'elaborazione e la definizione delle politiche e delle iniziative dell'organizzazione sulle problematiche dell'ambiente. Un'analoga consulta verrà istituita presso ogni unione regionale».⁶

La Uil si è servita della sua Conferenza sull'ambiente anche per lanciare la proposta a Cgil e Cisl di firmare un protocollo di intesa con le associazioni ambientaliste «ove venga definita l'istituzione di una sede permanente, a livello nazionale, di consultazione e confronto preventivo fra il sindacato e le associazioni ambientaliste, soprattutto rispetto ai problemi del rapporto fra occupazione e tutela ambientale e ai problemi del mercato del lavoro, con particolare riferimento alla nuova occupazione nell'industria ambientale».⁷

Quanto alla Cgil, il disastro di Chernobyl si è direttamente inserito nel tormentato dibattito sulla scelta energetica nucleare, che era già esploso in seno all'XI congresso di questa organizzazione. Allora non si riuscì a trovare una sintesi fra le due tesi alternative dei favorevoli e dei contrari al nucleare. L'inevitabile votazione che ne seguì fece passare, con 623 voti favorevoli, 376 contrari e 49 astenuti, la «Tesi A», che fissava il limite alla costruzione delle centrali nucleari ai 6 mila Mw indicati dal Parlamento. Ma già il Consiglio generale Cgil del 25-27 settembre ad Ariccia, nelle sue conclusioni definiva, in materia energetica, i seguenti nuovi orientamenti, assumendo «il progressivo disimpegno dell'energia nucleare di fissione, in stretto rapporto con analoghe decisioni internazionali, e affrontando la fase di transizione conseguente con l'individuazione di un sistema alternativo complessivo in grado di far fronte al fabbisogno energetico del paese. In questo quadro, le fonti rinnovabili e il risparmio energetico devono diventare punti di riferimento strategico nel ridisegnare un nuovo progetto di sviluppo. È indispensabile rivedere i riferimenti dei piani di emergenza, aggiornando gli standard, e rifinanziare gli impegni tecnologici sulla sicurezza. Apprestare grande attenzione a tecnologie come quelle della fusione in grado di esaltare i valori di cooperazione internazionale e di qualificazione tecnologica nazionale affrontando fin da ora la loro rispondenza per quanto riguarda l'impatto ambientale e le condizioni di sicurezza».⁸

Tra questi due momenti il dibattito dentro la Cgil è stato intenso; e spesso

è debordato oltre il nucleare, per investire la più ampia problematica ambientale. Ad esempio A. Torsello, della segreteria confederale, affermava che «comincia a essere evidente che le politiche di sviluppo che subordinano l'ambiente alle produzioni comportano forti costi sociali. Secondo me, occorrerebbe riflettere seriamente impegnando la scienza, i saperi, per far sì che queste future politiche abbiano al centro la crescita qualitativa anziché quella quantitativa. All'interno di questa concezione, il problema ambiente e difesa della salute è una componente fondamentale dello sviluppo e gli investimenti in questo senso possono avere rilevanti effetti anche economici, oltre che ecologici. Tra ambiente e lavoro c'è un chiaro legame, se pensiamo che quegli investimenti rispondono molto meglio di altri alle esigenze di riduzione della disoccupazione, in particolare di quella giovanile. Questa linea nel sindacato deve crescere anche attraverso un maggiore collegamento coi movimenti: non riesco a concepire che un grande sindacato rappresentativo, progressista, di cambiamento non riesca a dialogare e non tenga presente le spinte che provengono dalla società e i sentimenti che animano i movimenti».⁹ A cui faceva seguito B. Trentin, secondo cui: «si possono avere idee molto diverse sulla possibilità di ricorrere al nucleare e sulla possibilità di proseguire, come credo, la costruzione e la ricerca sul nucleare e avere una convinzione comune sulla necessità di restaurare l'equilibrio ecologico come iniziativa forte del sindacato. L'obiettivo della difesa dell'ambiente non è una condizione e un limite per lo sviluppo, ma un'occasione concreta di crescita su cui investire risorse umane e materiali. Su questo problema occorre recuperare lo storico filone sindacale della difesa della salute dentro e fuori il posto di lavoro».¹⁰

Novità e fermenti che ricevono un ulteriore impulso quando, all'inizio del 1987, un'indagine compiuta dalla Fiom sui lavoratori metalmeccanici lombardi faceva emergere un rifiuto netto e radicale alla scelta nucleare. Era F. Bertinotti a cogliere tutta la valenza culturale di questa novità espressa dai lavoratori del sindacato operaio e classista per antonomasia, espressione di una diffusa cultura industrialista. Un risultato che per Bertinotti «dice quanto potenti siano le onde di fondo dei processi culturali messi in moto dalla percezione del bivio a cui si trova di fronte l'intera umanità fra autodistruzione e affermazione di nuovi paradigmi dello sviluppo, fondati sui valori della vita e dell'ambiente».¹¹

Quindi, per il sindacato, «l'orizzonte della ricerca di nuovi paradigmi su cui fondare e misurare lo sviluppo è una necessità sempre più grande. La sua assenza limita ormai fortemente la capacità di rappresentanza sociale del sindacato stesso e mina l'efficacia della sua iniziativa contrattuale. Passa per questa ricerca la ridefinizione di una politica per una piena (seppure diversa) occupazione. Il rapporto tra ambiente e sviluppo è uno dei capisaldi di questa ricerca. Il sindacato è passato in questi anni da una relazione di indifferenza dello sviluppo nei confronti dell'ambiente (anche quando la sua azione in fabbrica aveva avuto la straordinaria intuizione di far valere le conquiste della salute come riferimento di base per una nuova organizzazione del lavoro) a una relazione molto più complessa, biunivoca seppure assai sofferta e con una prevalenza, almeno nel tempo presente, delle ragioni dello sviluppo su quelle dell'ambiente».¹²

M. Bordini (segretario generale aggiunto della Filziat), partendo dalla constatazione che Chernobyl ha scosso alle fondamenta anche la cultura della Cgil, pone la necessità di definire un programma di valori fondamentali per tutta la Cgil, «e tra questi valori fondamentali va inserita l'idea che oggi è assurdo pensare al risanamento ecologico come rilancio dell'accumulazione o dei consumi per dare risposte al problema del lavoro».¹³ E continua: «In questo senso l'ecologia non può essere, per il sindacato, un tema fra gli altri (l'occupazione, i giovani, le donne, il Sud, ecc.). E dunque va proposta quale ecologia dell'economia, e non come ipotesi di economia ecologica; va proposta, cioè, come ipotesi di decongestionamento del modo di produrre ricchezza e non come nuovo business».¹⁴

Se a livello centrale le organizzazioni sindacali erano impegnate ad elaborare una strategia per l'ambiente, in periferia, sollecitate dall'emergenza dell'inquinamento, esse hanno attivato più di una iniziativa.

In Piemonte, in seguito alla corruzione della falda del Monferrato, all'inquinamento del Bormida e al degrado ecologico delle Basse di Stura, alle porte di Torino, la Cisl piemontese, nel dicembre 1986, organizzava un convegno sul tema «tutela dell'ambiente, qualità della vita, sviluppo, occupazione», con l'obiettivo di definire una politica industriale che ponga, all'interno delle scelte strategiche e dei programmi di ricerca delle imprese, il vincolo del risanamento e della salvaguardia dell'ambiente.¹⁵

Il 1 maggio le Camere del lavoro territoriali di Pescara e Ascoli Piceno e l'Unione intercomunale dei sindacati di Spalato hanno dato vita, per il secondo anno consecutivo, a una manifestazione comune per la tutela e lo sviluppo dell'Adriatico.¹⁶

Le organizzazioni sindacali friulane si sono impegnate a far superare le difficoltà di gestione degli Uffici di economia e bonifica montana, che hanno l'importante compito di progettazione, direzione dei lavori, esecuzione e manutenzione delle opere di difesa del suolo e sistemazione idraulico-forestale.¹⁷

Nell'ottobre 1986, i sindacati veneti e quelli emiliano-romagnoli, per sostenere la decisione che i gessi dell'Agrimontedison non dovevano più essere scaricati nell'Adriatico, hanno dato vita a una manifestazione a Venezia, sul Canal Grande.¹⁸

Dato che il fiume Sarno ha sempre rappresentato una grande risorsa per la comunità locale e attualmente l'inquinamento lo ha trasformato in una cloaca a cielo aperto, Cgil Cisl Uil dell'omonima valle si sono poste l'obiettivo di costituire un «osservatorio ecologico» per avviare una politica di risanamento.¹⁹

Se le iniziative concrete del sindacato sui temi dell'ambiente sono prevalentemente locali, non va però dimenticato il Convegno nazionale che Cgil Cisl Uil hanno tenuto, il 6 febbraio 1987 a Firenze, su «Politica attiva delle acque e del suolo». Nella relazione introduttiva di D. Turtura è stato denunciato che l'Italia è ancora priva di una legge organica per la difesa del suolo. Le organizzazioni sindacali hanno richiesto che la legge nazionale sull'assetto idrogeologico, predisposta dal comitato ristretto della Commissione Lavori pubblici della Camera (sul cui testo c'è ampia convergenza di consensi) venga

approvata almeno dalla Camera entro il 21 marzo 1987, inizio dell'anno europeo dell'ambiente. Nel Convegno è stato affermato l'impegno di costruire vertenze territoriali per la salvaguardia del suolo e delle acque. In questo ambito Cgil Cisl Uil di Firenze hanno presentato le prime linee del «Progetto Arno», su cui attivare una vertenza territoriale tesa a garantire sicurezza, sviluppo e occupazione.²⁰

Il 1986 è stato anche l'anno dei rinnovi contrattuali delle principali categorie dell'industria e la difesa dell'ambiente esterno alla fabbrica, per la prima volta, è entrata nelle richieste contrattuali.

Un'anticipazione, a dir il vero, la si era già avuta nel Protocollo Iri del 16 luglio 1986, con cui «vengono definite procedure e garanzie reciproche in ordine al risanamento e allo sviluppo del Gruppo Iri — in tutte le sue articolazioni - sulla base di un sistema di informazione e consultazione rivolto a realizzare la partecipazione del sindacato in tutte le fasi di progettazione esecutiva, realizzazione e verifica della politica industriale, economica e occupazionale del Gruppo e delle imprese controllate».²¹

Partecipazione che si realizza attraverso comitati consultivi paritetici; e, relativamente ai comitati di consultazione settoriali e aziendali, si precisa che «riceveranno, prima delle riunioni quadrimestrali, informazioni scritte su vari argomenti», tra cui sono anche compresi «i programmi e interventi sulle condizioni ambientali, ecologiche e di tutela della salute dei lavoratori».²²

Quanto ai contratti, la «scoperta» da parte del sindacato della problematica ecologica si era tradotta, nella prima metà del 1986, in una serie di sollecitazioni per recepire nei nuovi contratti questo tema.

Avevano cominciato i chimici, nel loro convegno di febbraio su «Chimica e ambiente», in cui S. Cofferati della Filcea sottolineava l'esigenza di «acquisire nuovi strumenti contrattuali, superando il limite della precedente esperienza».²³

E aggiungeva: «Dobbiamo uscire dalla visione, pur importante ma angusta, della salvaguardia della sicurezza all'interno della fabbrica, nei posti di lavoro. L'impatto con l'esterno e con il territorio delle sostanze e delle produzioni chimiche è il processo, il fenomeno da controllare con grande attenzione».²⁴

Gli faceva eco A. Costi, nella citata conferenza «Uomini-Ambiente Uil», con la richiesta di prevedere nei nuovi Ccnl istituti e parti «specifiche, in grado di mettere il sindacato e il singolo lavoratore nelle condizioni di conoscere preventivamente e in maniera particolareggiata ogni aspetto attinente la salvaguardia ambientale e la salute dei cittadini, estendendo innanzitutto i diritti di informazione a materie fino ad oggi sostanzialmente trascurate, quali, ad esempio, natura, destinazione e modo di smaltimento dei rifiuti industriali, applicazioni di procedure di impatto ambientale, natura e composizione dei prodotti dell'industria alimentare ed agroalimentare, ecc. In proposito, va tenuto conto che già alcuni Ccnl prevedono norme non utilizzate e che potrebbero, invece, risultare molto utili, anche perché affidano questo ruolo di tutela al sindacato e non al singolo lavoratore, evitando così il rischio di quelle «ritorsioni» che hanno spesso accompagnato e caratterizzato le denunce dei singoli (tra l'altro trovando conferme anche da parte della magistratura».²⁵

Anche per S. Bianchini della Cisl «il sindacato può proficuamente intervenire con il diritto di informazione nei contratti di lavoro, estendendo il proprio interesse dal processo produttivo e sulla salute dei lavoratori anche ai residui provocati dalla produzione e, in specie, quando siano nocivi, al loro smaltimento; chiedendo agli Enti locali la conoscenza e la verifica di come si provvede alla tutela ambientale e territoriale; verificando con le Province e presso le Usl come sono organizzati i controlli; chiedendo alle Regioni che predispongano i piani regionali di assetto territoriale».²⁶

Ed è la piattaforma contrattuale dei lavoratori chimici che si fa interprete per prima di queste esigenze, rivendicando agli imprenditori l'istituzione di un «Osservatorio dell'ambiente e della salute» che, in connessione con quanto prescritto nella prima parte dei contratti (diritto di informazione), sia in grado di fornire e di elaborare tutte le informazioni e innovazioni scientifiche, tecnologiche, mediche e progettuali che servono alle parti per meglio applicare le norme contrattuali e per definire nuovi accordi sindacali necessari per realizzare una prevenzione sempre più affidabile. La piattaforma, inoltre, rivendica una serie di misure per mettere in condizione i consigli di fabbrica e le strutture sindacali di controllare e contrattare le questioni inerenti allo smaltimento dei rifiuti, ai grandi rischi e ai relativi piani di manutenzione e di emergenza.²⁷

Nel nuovo Ccnl, con decorrenza 1 dicembre 1986, la richiesta dei lavoratori del settore chimico privato di costituire un Osservatorio nazionale è diventata norma contrattuale e le «tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni» saranno oggetto di confronto congiunto delle parti a livello settoriale; mentre, a livello territoriale, oggetto di confronto saranno «le tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni regionali».

Nel nuovo Ccnl dei lavoratori chimici dell'Eni il tema dell'ecologia presenta un articolazione maggiore. Qui, anziché l'Osservatorio, troviamo i comitati intersindacali costituiti ai vari livelli. Tra i compiti e le funzioni del Comitato nazionale è previsto quello di «affrontare i temi dell'ecologia e della tutela ambientale, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni». Nel Comitato regionale, comprensoriale o di grande insediamento ci si può confrontare «sulle ricadute nel territorio delle strategie esaminate dal Comitato nazionale, sulle possibili attività di reindustrializzazione nei punti di maggior crisi e sull'impatto ecologico-ambientale delle singole realtà produttive».

Si afferma, inoltre, che «le parti concordano sulla opportunità che in sede locale vengano realizzati accordi, da assoggettare a verifiche periodiche, aventi l'obiettivo di garantire in ogni occasione la salvaguardia delle strutture produttive, della sicurezza dei lavoratori e la protezione dell'ambiente interno ed esterno».

Pure il Ccnl dei tessili, firmato il 22 febbraio 1987, al Capitolo secondo, Sistema di informazioni, prevede che a livello territoriale vengano fornite informazioni sulle «iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali». Successivamente si precisa che, a richiesta di una delle parti, seguirà un incontro allo scopo di effettuare un esame congiunto sulle implicazioni prevedibili delle «condizioni ambientali ed ecologiche».

Pure a livello aziendale «di norma annualmente, le aziende con più stabilimenti e le unità produttive occupanti più di cento dipendenti tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, porteranno a preventiva conoscenza delle strutture sindacali aziendali e delle organizzazioni sindacali di categoria competenti per territorio, elementi conoscitivi», riguardanti tra l'altro «le iniziative finalizzate al risparmio energetico e le condizioni ecologiche derivanti da attività industriali».

Per quanto riguarda il nuovo Ccnl dei lavoratori metalmeccanici, all'art. 3 (informazioni in sede aziendale), paragrafo 2 (Investimenti, occupazione e attività indotte), si afferma che «di norma annualmente, le aziende che occupano complessivamente più di 350 dipendenti renderanno ai sindacati dei lavoratori, su richiesta degli stessi e nel corso di un apposito incontro, convocato dalla Associazione territoriale imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la direzione generale dell'azienda interessata, informazioni sulle scelte e sulle previsioni dell'attività produttiva, nonché sui programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti. Nel corso di tale incontro i sindacati verranno anche informati intorno alle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche, nonché sui criteri di localizzazione».

L'ecologia è entrata anche nel Ccnl della piccola e media impresa metalmeccanica, firmato il 3 dicembre 1986. In esso, all'art. 1, si afferma che viene costituito l'Osservatorio nazionale, quale sede di scambio e verifica di dati informativi globali tra cui figurano «le tematiche della sicurezza e dell'ecologia, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, soprattutto per quanto attiene la qualità e la quantità dei rifiuti industriali».

In conclusione, pare potersi affermare che un diffuso dibattito relativamente all'ecologia e a una nuova qualità dello sviluppo sta attraversando Cgil Cisl Uil. È interessante notare che questo dibattito, pur essendo avvenuto con rari momenti di confronto comune tra le tre organizzazioni sindacali, è stato abbastanza omogeneo, al di là di una comprensibile diversità di accenti. Resta piuttosto da definire una strategia che sul lungo periodo impegni le tre confederazioni sindacali sui temi dell'ambiente e dello sviluppo.

Nel frattempo le organizzazioni sindacali territoriali e/o di categoria, costrette dalla quotidiana cronaca di disastri ambientali o eventi di inquinamento, hanno cominciato a prendere posizione sui singoli fatti fino, in alcuni casi, a tradurre il loro impegno in vere e proprie vertenze di zona.

In questo contesto, importanti appaiono quei risultati contrattuali che, come abbiamo visto, possono aprire nuovi spazi all'iniziativa ecologica del sindacato. Tuttavia il terreno ambientale, per una larga parte dei quadri sindacali, resta ancora quasi sconosciuto; e quindi il loro procedere è notevolmente incerto, anche se i segnali che si colgono sono promettenti per il buon esito del lavoro di elaborazione che il sindacato in questo ambito sta compiendo.

- ¹ G. Mutri, *Rincorrendo i disastri ecologici*, «Conquiste del lavoro», 22 maggio 1986.
- ² P. Sartori, *Sviluppo economico e tutela dell'ambiente non sono alternativi*, «Conquiste del lavoro», 9 dicembre 1986.
- ³ F. Marini, *La relazione di Franco Marini*, «Conquiste del lavoro», 16 maggio 1986.
- ⁴ G. Piccinini, *La relazione di Giuseppe Piccinini*, «Lavoro italiano notizie», n. 22, 27 maggio 1986.
- ⁵ *Ibid.*
- ⁶ *Ibid.*
- ⁷ *Ibid.*
- ⁸ Consiglio generale Cgil, *Documento conclusivo*, «Nuova rassegna sindacale», n. 30, 3 ottobre 1986.
- ⁹ R. Giovannini, *Discutiamo di nucleare*, «Nuova rassegna sindacale», n. 17, 16 maggio 1986.
- ¹⁰ *Ibid.*
- ¹¹ F. Bertinotti, *Cambiare registro*, «Nuova rassegna sindacale», nn. 15-16, 17-24 aprile 1987.
- ¹² *Ibid.*
- ¹³ M. Bordini, *Il coraggio di nuovi valori*, «Nuova rassegna sindacale», nn. 15-16, 17-24 aprile 1987.
- ¹⁴ *Ibid.*
- ¹⁵ B. Andolfatto, *Sindacato protagonista della tutela ecologica*, 12 dicembre 1986.
- ¹⁶ P. Chiacchiarini, *Salviamo l'Adriatico*, «Nuova rassegna sindacale», n. 17, 16 maggio 1986.
- ¹⁷ L. Gregoretti, *Difficoltà per la tutela idro-geologica*, «Conquiste del lavoro», 13 giugno 1986.
- ¹⁸ P. Trombin, *La fabbrica non deve più avvelenare il nostro mare*, «Conquiste del lavoro», 21 ottobre 1986.
- ¹⁹ G. Volpi, *Valle del Sarno. Sindacato in prima fila contro l'inquinamento*, «Conquiste del lavoro», 12 dicembre 1986.
- ²⁰ D. Turtura, *Politica attiva delle acque e del suolo*, «Supplemento a Nuova rassegna sindacale», n. 11, 20 aprile 1987.
- ²¹ *Il testo del protocollo Iri*, «Lavoro italiano notizie», n. 43, 25 luglio 1986.
- ²² *Ibid.*
- ²³ G. Rispoli, *Nocività vecchie e nuove*, «Nuova rassegna sindacale», n. 36, 14 novembre 1986.
- ²⁴ *Ibid.*
- ²⁵ A. Costi, *La relazione di Andrea Costi*, «Lavoro italiano notizie», n. 22, 27 maggio 1986.
- ²⁶ S. Bianchini, *Ambiente e ragioni dell'uomo*, «Conquiste del lavoro», 3 giugno 1986.
- ²⁷ G. Biella, *Il sindacato e la sfida ecologica*, «Conquiste del lavoro», 13 giugno 1986.

Ruolo imprenditoriale e scelte etiche. Riflessioni su un dibattito

di Mario Reina

Il dibattito su «ruolo imprenditoriale e scelte etiche» ha avuto molti interlocutori e si è venuto sviluppando in diverse sedi secondo logiche e preoccupazioni diverse. È perciò difficile seguirne i vari momenti. Tuttavia ci sembra utile farne una sommaria presentazione, soprattutto per evidenziare i problemi sottesi che hanno, come vedremo, una rilevanza sociale e culturale non certo trascurabile. Si tratta, infatti, di questioni che attengono al significato e al valore dell'attività imprenditoriale, la quale tende sempre più a porsi come elemento quasi demiurgico dello sviluppo economico e del futuro modo di essere della società stessa.

Nell'ultimo decennio i successi notevoli conseguiti dalle ristrutturazioni aziendali e il rapido assorbimento delle nuove tecnologie da parte delle imprese hanno creato un clima di crescente apprezzamento nei confronti degli imprenditori e della loro attività. «Gli imprenditori, infatti — come ha rilevato recentemente il presidente della Fiat, G. Agnelli —, sono riusciti a rompere l'accerchiamento dei primi anni Settanta, quando nelle fabbriche si tumultuava, quando si assisteva alle esagerazioni sindacali e al sorgere del terrorismo al culmine di un processo degenerativo».¹

A consolidare e ampliare questo successo ha contribuito l'affermarsi di una cultura ampiamente favorevole alle logiche di impresa. Si tratta di una cultura che tende a modellare — come si è espresso recentemente un altro esponente del mondo imprenditoriale, l'ingegner G.C. Lombardi — l'intero sistema sociale su quello dell'impresa. Si tratta di una «adesione a un sistema di valori orientato alla crescita accelerata, alla competizione produttiva, al non conflitto». Nel nuovo contesto culturale, lo spirito di intrapresa «si generalizza e libera le forze della creatività e della innovazione». Si esalta e si realizza così «una nuova figura sociale, quella del cittadino imprenditore». Un indicatore di questa evoluzione culturale — sempre secondo Lombardi — è la minore disponibilità a dispute ideologiche verificatesi durante la campagna elettorale del 1987 anche nel dibattito politico: «Si tende insomma sempre meno a ridiscutere i fini della convivenza, le regole del gioco sociale

e le basi strutturali del nostro modello economico; e le opzioni vanno piuttosto all'efficienza, alla razionalità, alla produttività del sistema a tutti i livelli».² Ma il successo degli imprenditori e l'irrompere di questa nuova cultura dell'impresa lascia adito a interpretazioni ed esiti diversi: come si specifica, in concreto, il ruolo dell'imprenditore? Di quale razionalità e produttività si tratta? A quali criteri etico-sociali l'efficienza e la razionalità delle imprese si devono rapportare?

Nella prima parte di queste note cercheremo di cogliere le risposte a questi interrogativi dalle dichiarazioni che gli imprenditori sono venuti facendo circa il loro ruolo nell'impresa e nella società e dall'immagine che essi proiettano di sé stessi; vedremo invece, nella seconda parte, il tentativo di delineare un altro modo di intendere le responsabilità etiche dell'imprenditore a partire dalle sollecitazioni e dalle sfide proposte dall'insegnamento sociale della Chiesa, che oggi costituisce il più forte e autorevole interlocutore critico della «filosofia» neoliberista che fa da supporto alla cultura dominante nel nostro mondo imprenditoriale.³

1. Alcune posizioni degli imprenditori

Imprenditore e relazioni interne d'impresa

Compito dell'imprenditore è quello di organizzare tutti i fattori produttivi e le intenzionalità che convergono nell'impresa in ordine al conseguimento dei molteplici fini dell'impresa stessa.

A giudizio di un documento della Federmeccanica, che qui prendiamo in esame,⁴ questo compito dell'imprenditore è stato fortemente condizionato a partire dagli anni Cinquanta dalla crescente ingerenza del sindacato, che avrebbe interpretato e difeso gli interessi dei lavoratori in modo tendenzialmente incompatibile con i fini dell'impresa. L'imprenditore consapevole delle proprie responsabilità deve cercare ora di contrastare questa ingerenza. Più specificamente, l'imprenditore è sollecitato a sviluppare, accanto alle relazioni sindacali e «con pari impegno e dignità», le relazioni interne d'impresa, cioè deve recuperare spazi e progetti di autonomo intervento nel rapporto con i lavoratori dipendenti.

Ciò oggi è più facile perché tra i lavoratori si delinea un nuovo «segmento culturale», caratterizzato «da una forte propensione al rischio, all'iniziativa personale, alla competizione che fa della mobilità sociale un modo di essere (...) che cerca nuove forme di rappresentanza (...) accettando le regole del mercato». A tale «segmento» se ne contrappone un altro ancora legato «al "collettivo", alla "regolamentazione" al "garantismo", inconsciamente avversario del mercato e della selezione, tendenzialmente solidarista e rivendicativo».

Mentre le relazioni sindacali continueranno a regolare, attraverso la contrattazione collettiva, quest'ultima parte residua e più tradizionale del lavoro di impresa, le relazioni interne gestite autonomamente dall'imprenditore svilupperanno le potenzialità di maggiore efficienza del primo segmento.

Le relazioni industriali, cioè i complessi rapporti delle aziende con i lavoratori, non dovranno più essere assorbite dalle relazioni sindacali e dalla contrattazione collettiva, ma risulteranno più articolate, cioè: «meno "collettive" e meno "classiste", e più orientate all'individuo e al gruppo, con forti connotazioni culturali di prestigio e di immagine; più influenzate dalla situazione economica e quindi dalle tematiche salariali che dalle componenti politiche ed ideologiche». Il documento precisa ancora: «Quando si parla di "relazioni interne", si deve essere coscienti del fatto che si tratta di pratiche che vengono svolte autonomamente dall'imprenditore o dai suoi delegati, all'esterno del rapporto sindacale». Esse hanno lo scopo «innanzitutto di stabilire una "linea diretta" tra lavoro e impresa, che a seconda dei soggetti cui è indirizzata può avere contenuti di ordine politico (la ideologia dell'impresa trasmessa ai dipendenti che possono diventare imprenditori di se stessi) o anche più comunemente contenuti di semplice "interesse" (gli incentivi salariali, lo sviluppo professionale, ecc.)».

Si tratta, in concreto, di sviluppare a livello aziendale «il grande tema del merito (professionale, disciplinare, di fedeltà, di spirito di corpo, di affidabilità intesa come rapporto che si intesse tra il lavoratore e l'impresa che sa di contare su di lui), che tocca in misura e con procedimenti diversi, tutti i dipendenti senza distinzione (...). Valutare il merito e, per converso, sanzionare i comportamenti opposti, riscoprendo il valore della selezione e della competizione, è un preciso diritto-dovere dell'imprenditore».

Queste modalità di relazioni interne non sono riservate solo alle grandi aziende: «Anche le più piccole possono darsi una politica di relazioni industriali con queste caratteristiche». Ciò sarà facilitato, avverte il documento, se le aziende riusciranno ad utilizzare i gruppi territoriali periferici della loro associazione «in termini di collaborazione politica, come amplificatori del suo programma di politica associativa e di presenza imprenditoriale nella società».

Come si vede, il tipo di relazioni interne qui tracciate ha contenuti non solo tecnici, ma anche e soprattutto culturali: sono emanazione di una cultura dell'impresa che merita di essere incoraggiata e promossa tra i lavoratori e tra i quadri aziendali. Essa è caratterizzata dalla esaltazione della «soggettività» e «individualità» dei dipendenti e della competizione tra gli stessi: si ripropone così, all'interno dell'azienda, quel tipo di relazioni competitive che caratterizzano i rapporti tra le aziende nel sistema di libero mercato.

Ma questa cultura dell'impresa rischia di produrre effetti controproducenti. L'esaltazione delle soggettività e dello spirito competitivo, infatti, specialmente in un contesto sociale dove tali valori si sviluppano senza rapporto con altri valori indispensabili per la ordinata crescita della persona e della società, può condurre a eccessi di individualismo che sono gravemente contrari all'armonico sviluppo dell'impresa e alla sua stessa sopravvivenza. Del resto, quasi contemporaneamente alla pubblicazione del documento della Federmeccanica, veniva sottoscritto uno schema di intesa tra il sindacato e l'Iri, che esprime una diversa concezione delle relazioni industriali.⁵ Questa concezione prevede il coinvolgimento dei lavoratori attraverso le associazioni sindacali nei problemi dell'impresa, tale da fare dei lavoratori non tanto degli «imprenditori di se stessi», quanto dei corresponsabili nei confronti dell'impresa stessa e del conseguimento dei molteplici fini ad essa propri.

La prima concezione esalta l'individualità e la soggettività dei dipendenti per ottenere da loro il massimo apporto all'azienda; la seconda, a partire dalle situazioni di difficoltà di molte aziende Iri, cerca di promuovere con la collaborazione dei sindacati uno sforzo collettivo dei dipendenti, teso a favorire, nel superamento di paure e arroccamenti difensivi, un clima di partecipazione e solidarietà che consenta un'equa distribuzione dei sacrifici e dei vantaggi collegati alla ristrutturazione e al rilancio della vitalità dell'impresa. Le difficoltà incontrate nell'applicazione dell'accordo non intaccano i criteri che lo hanno ispirato, ma denunciano le carenze delle modalità di attuazione previste nell'accordo stesso, che potrebbero essere ridefinite, e forse il non serio impegno delle parti nell'attuarlo.

Concludendo questo paragrafo, osserviamo che un più recente rapporto della Federmeccanica, dal titolo *Imprese e lavoro/2*, accoglie prospettive più articolate circa le relazioni imprese-sindacati. Il rapporto prende in considerazione, sia pure manifestando grandi riserve e perplessità, la possibilità di un'evoluzione del sindacato verso l'accettazione di forme di corresponsabilità nei rapporti con l'impresa, e non esclude la possibilità di una rivalutazione della contrattazione collettiva in termini vantaggiosi per le imprese.⁶

Riteniamo però che, ai fini dello sviluppo di costruttive relazioni industriali, anche la cultura imprenditoriale debba profondamente mutare rispetto a quella espressa nel primo rapporto *Imprese e lavoro* della Federmeccanica.

L'imprenditore operatore per il futuro

Un altro momento del dibattito, che ora prendiamo in esame, ha avuto come espressioni particolarmente significative i convegni promossi dalla Confindustria rispettivamente il 2-3 marzo 1984, a Milano, sul tema «Incontro sul futuro», e a Torino (Lingotto), il 29-30 novembre 1985, sul tema «Risorse per lo sviluppo».

L'immagine dell'imprenditore che si è venuta tratteggiando è quella di colui che con l'efficiente gestione delle risorse e con l'introduzione delle nuove tecnologie nei processi produttivi rinnova l'organizzazione del lavoro e apre al futuro il paese: è compito dell'imprenditore investire per il futuro, liberandosi da «lacci e laccioli» che avevano indebitamente imbrigliato la sua attività. Si tende così a rivalutare il ruolo dell'imprenditore in senso schumpeteriano: «Un imprenditore cioè — come si è espresso il presidente della Olivetti, C. De Benedetti — che non è solo capitalista, ma che organizza e gestisce le risorse in senso sempre innovativo, provocando una continua modificazione del modello di sviluppo attraverso un processo che Schumpeter chiamava di "distruzione creatrice", basato in primo luogo sulla innovazione tecnologica».⁷

Al convegno di Milano questa funzione imprenditoriale è stata colta nella sua dimensione etica. L'allora presidente della Confindustria, Vittorio Merloni, ha affermato che la vera imprenditorialità «è quella che non opera solo per trarre profitto dalla sua attività, ma che fa di questa attività una ragione di etica e di responsabilità sociale». In questo senso, ha specificato, «imprenditorialità è un modo di vita e di comportamento. È impegno individuale, inventiva, attitudine a porsi e a risolvere problemi, ad assumere rischi di

responsabilità [...]. È saper gestire e mettere a frutto, per noi e per gli altri, l'immenso patrimonio costituito dalla persona, dalle idee, dalla capacità di fare di ciascuno di noi».

In un'epoca come la nostra, carica di incertezze soprattutto per i giovani che si accostano per la prima volta all'esperienza del lavoro, bisogna rivalutare, continua Merloni, l'impegno «di fare l'imprenditore come scelta di vita». Si potrebbe così offrire una «proposta modello a tanti giovani, incerti e confusi di fronte alle contraddittorie prospettive di un inserimento nella società attuale che invece nello scegliere di fare l'imprenditore potrebbero trovare il massimo di possibilità di realizzare se stessi e le proprie capacità. Il futuro è dell'impresa».⁸

Queste affermazioni tratteggiano una prospettiva più ampia del ruolo imprenditoriale ed eticamente più ricca: la scelta di fare l'imprenditore, proposta ai giovani come modello per la realizzazione della loro personalità, si stacca da una motivazione puramente utilitaristica e si apre a una prospettiva di servizio alla società. Tuttavia queste indicazioni restano in parte ambigue, se non si precisano ulteriori criteri di giudizio dei vari comportamenti imprenditoriali, e quindi se non si precisa il concetto di eticità che deve informare tali comportamenti.

Un altro contributo a questo dibattito, inteso a meglio definire la responsabilità sociale degli imprenditori, è stato in questi ultimi anni dato dai Gruppi Giovani imprenditori della Confindustria, attraverso le loro proposte e i loro convegni di cui si trova documentazione nella rivista *Quale Impresa*. Essi si sono impegnati in un recente passato ad accreditare negli ambienti confindustriali il concetto di «imprenditore collettivo», per significare che gli imprenditori hanno collegialmente la responsabilità di concorrere a migliorare il contesto sociale in cui le imprese operano e di fare in modo che la gestione delle imprese tenga direttamente conto delle complesse esigenze della collettività.⁹

Inoltre i Giovani imprenditori ritengono che l'imprenditore non dovrebbe ritenersi estraneo al buon funzionamento delle istituzioni pubbliche. Questa esigenza è stata recentemente richiamata in occasione di due convegni da loro recentemente promossi, l'uno sul funzionamento dei servizi pubblici e l'altro sullo Stato sociale. Alla vigilia del Convegno sullo Stato sociale essi hanno dichiarato: «I giovani industriali hanno la pretesa di svolgere un ruolo di "classe dirigente": vogliono cioè ragionare ed agire non più sulla base del tornaconto, ma rispondendo a esigenze di carattere generale, attenti ai problemi afferenti il funzionamento di tutta l'economia. Per questo hanno deciso di portare in primo piano alcuni nodi caratteristici del nostro sistema economico per esaminarli in una nuova prospettiva e animare il dibattito altrimenti esaurito a furia di luoghi comuni e vuoti stereotipi.»¹⁰

Quali criteri di moralità?

Un altro modo di intendere la funzione etica e sociale dell'imprenditore — peraltro, come vedremo, criticabile — viene da altri esponenti del mondo imprenditoriale: ci riferiamo ad alcuni interventi pronunciati al convegno del Lingotto e in altre più recenti occasioni.

1. Al Lingotto è stato sostenuto a tutte lettere che la ricerca del profitto è «l'unico titolo di legittimità delle imprese» e che la difesa della libertà di mercato è l'apporto più decisivo che gli imprenditori debbono dare per la conservazione della democrazia. «Il mercato — ha detto Romiti — è il vero sovrano di tutti noi e anche della democrazia. Quando difendiamo la libertà di mercato difendiamo qualcosa di più grande di noi». Ne deriva che il compito degli imprenditori, nei confronti della società, è quello di difendere l'efficienza e la competitività delle proprie aziende, denunciare e opporsi a ogni forma di malgoverno che ostacola questi obiettivi — al Lingotto gli attacchi ai politici hanno riscosso molti applausi —, imponendo oneri alle aziende che ne riducono il grado di competitività sul mercato internazionale, che sottraggono alle aziende le risorse necessarie al loro sviluppo alimentando imprese non efficienti. Responsabile di queste distorsioni è, per Romiti, anche la cultura cattolica, responsabile di «avere dell'assistenza un concetto più alto del merito».¹¹

Questo indebito passaggio da considerazioni tecniche economiche a giudizi culturali non ha trovato tutti consenzienti; tra l'altro è stato fatto notare, nel corso di una tavola rotonda, che va riconosciuto proprio a esponenti della cultura cattolica il merito della ricostruzione del paese e dell'avvenuto inserimento dell'Italia nel sistema occidentale di economia libera. Inoltre anche le aziende private, aveva sostenuto Prodi, ricevono abbondanti sussidi dallo Stato: nel 1984 sono stati trasferiti alle imprese 29.500 miliardi.¹²

Ma alle prese di distanza nei confronti della cultura e dell'etica cattolica, confermate anche in altre occasioni da Romiti, si sono venuti aggiungendo forti richiami a norme di eticità funzionali allo sviluppo dell'economia di mercato. Particolarmente significativo l'intervento di Romiti a un convegno dei Cavalieri del lavoro tenuto a Firenze nel maggio 1987. Egli ha denunciato pericolose deviazioni dalle regole del gioco commesse troppo facilmente dagli stessi imprenditori, come quelle di «supplire alle inefficienze nella gestione ricorrendo alla sponsorizzazione politica e alla protezione dello Stato; di utilizzare l'impresa come strumento di potere personale [...]; di eliminare il rischio attraverso operazioni che troppo nobilmente vengono definite di ingegneria finanziaria e, in realtà, trasferiscono il rischio sulle spalle di ignari contributori come i risparmiatori; o, infine, di sostituire il lavoro dell'imprenditore con la furberia e la corruzione e qualche volta l'illegalità». [...] «Abbiamo tanto faticato tra gli anni Settanta e Ottanta per riportare l'impresa a essere considerata come uno degli elementi portanti del sistema, e adesso rischiamo di perdere tutto ciò che abbiamo guadagnato».¹³

2. Questi richiami, per molti aspetti certamente opportuni, hanno però aperto un nuovo ambito di riflessione. È stato infatti notato che i casi di questi comportamenti «immorali» non sono soltanto quelli citati da Romiti in un susseguente intervento¹⁴ ma, potrebbero per certi versi includere anche iniziative del gruppo Fiat. Si è infatti in presenza di una evoluzione non del tutto trasparente delle strutture produttive e finanziarie del nostro sistema economico: importanti imprese diventano complessi agglomerati produttivo-finanziari che operano in disparati settori del mercato; ma non sempre queste

espansioni sono giustificate dalle esigenze delle nuove tecnologie, né sempre la conquista dei mercati avviene per l'immissione di migliori prodotti a migliori prezzi, bensì con l'assorbimento dei concorrenti o con altre discutibili forme di controllo.¹⁵

In questo contesto ad alcuni sembra che gli appelli alla moralità negli affari siano un modo per evitare il discorso sulla crisi del diritto che dovrebbe regolare le iniziative imprenditoriali per salvaguardare la libertà del mercato. Si è di fronte ad «un alibi teso ad evitare che l'attività degli imprenditori sia correttamente regolata dal diritto [...]». Conclamare l'etica è chiaro segno che nel mondo dell'economia occidentale fa difetto o è in crisi il diritto, e che sono perciò maturi i tempi per radicali riforme dell'ordinamento». ¹⁶

Ma, proprio a proposito di una ventilata riforma della nostra legislazione antitrust, Romiti ha espresso con durezza riserve e critiche. Intervenedo al convegno di Capri dei Giovani imprenditori ha affermato: «È giusto che sia introdotta anche in Italia [una nuova legge antitrust], perché non si verifichino situazioni di monopolio. Ma quando tale legge viene invocata con propositi chiaramente punitivi nei confronti delle imprese, ebbene allora è bene che si sappia che contro tali ipotesi faremo una grande campagna, la più dura possibile».

Nello stesso convegno Romiti ha ulteriormente fatto capire che, a suo parere, il complotto contro le imprese è già in atto: egli, infatti, ha messo in guardia contro «un rigurgito anticapitalista di matrice cattolica e marxista che sta contagiando settori politici anche della maggioranza»,¹⁷ iniziando così la sua «lotta» contro la ventilata legislazione.

Osserviamo però che mentre si stava svolgendo il convegno di Capri, a Bari era in corso un altro convegno promosso dalla rivista *L'industria*, sulle nuove regole di concorrenza rese necessarie dalle trasformazioni del mercato. Il convegno ha sottolineato l'urgenza di una legislazione di respiro europeo che garantisca un'autentica difesa della concorrenza, tale da non ostacolare lo sviluppo dell'industria e l'acquisizione delle nuove tecnologie del sistema produttivo, e tuttavia capace di impedire ambigui e incontrollati processi di fusione di imprese non giustificati da razionalità economica.¹⁸

Ma proprio stante questa complessa situazione di mercato, che per essere ben governata richiede la sinergia di molte competenze tecniche e sensibilità etiche, il dibattito guidato da Romiti lascia adito a qualche preoccupata riflessione. Infatti, uomini della Fiat non solo hanno gettato un grave sospetto circa le intenzioni e il significato di una eventuale più moderna legislazione italiana sulla concorrenza, ma hanno più volte rivendicato il diritto-dovere di decidere autonomamente come espandere le proprie iniziative per far fronte alla concorrenza internazionale. Si ha quindi la fondata impressione che si tenda a proiettare un'immagine di imprenditore che diventa fonte di moralità e di diritto, quindi regola di se stesso; intollerante di altri criteri di moralità che facciano appello a valori politici o etici, cui lo stesso imprenditore debba essere soggetto. Si passa così dalla cultura dell'impresa, alla esaltazione dell'impresa come fonte autonoma e in qualche modo esclusiva di moralità.

2. Etica imprenditoriale e insegnamento sociale della Chiesa

Recenti interventi del magistero sociale

Altri e diversi elementi per definire la figura dell'imprenditore sono stati proposti da alcuni interventi che si rifanno al magistero sociale della Chiesa. Ci riferiamo, in particolare, al discorso pronunciato da Giovanni Paolo II alla Fiera di Milano, il 22 maggio 1983, e ad alcuni interventi dell'arcivescovo di Milano, cardinal Martini, in occasione della celebrazione delle giornate diocesane della solidarietà. Si tratta della proposta di valori ed esigenze etiche trascendenti che giudicano, in forza di una concezione morale più attenta alla globalità della dimensione umana, l'immagine dell'imprenditore fin qui emersa.

1. Il Papa, nel suo discorso, ha riproposto con insistenza agli imprenditori il concetto di impresa intesa come «comunità di persone», in quanto questo concetto «costituisce la fonte delle impegnative esigenze etiche di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, hanno a che fare con la vita economica e sociale della medesima [impresa]». Nell'impresa, infatti, «si uniscono delle persone, cioè uomini liberi ed autonomi [...]; perciò, avuto riguardo dei compiti di ciascuno [...] va promossa in forme da determinarsi in modo adeguato l'attiva partecipazione di tutti alla vita dell'impresa».¹⁹

In questa prospettiva possono rientrare certamente alcune delle proposte contenute nel documento della Federmeccanica, sopra ricordate, per quanto attiene alle forme di incentivazione del lavoro nelle imprese; ma tutto va anche giudicato alla luce di altre notazioni fatte dal Papa nel suo discorso: «Un'economia orientata soltanto al profitto non creerebbe comunità di persone, né genererebbe una vera cultura sociale di partecipazione responsabile di tutti i soggetti dell'impresa». E ancora: «Anche nei momenti di maggiore crisi, il criterio che governa le scelte imprenditoriali non può essere la sopravvalutazione del profitto. Se si vuole realizzare realmente una comunità di persone al lavoro, occorre tenere conto dell'uomo concreto e dei drammi non solo individuali ma anche familiari cui il ricorso al licenziamento inesorabilmente porterebbe». Con queste osservazioni non si è voluto certamente negare la legittimità e la necessità che le imprese abbiano a ricercare risultati economici positivi, ma si contesta che tali risultati possano essere conseguiti facendone pagare il prezzo solo ad alcune componenti dell'impresa, trascurando e semplificando la complessità delle finalità dell'impresa stessa. Il discorso del Papa indicava così nuove dimensioni costitutive del ruolo e dell'immagine dell'imprenditore, assegnando ad esso un compito eticamente più complesso e rilevante.²⁰

2. Nello stesso senso vanno gli interventi del cardinal Martini, intesi anch'essi a precisare con maggior respiro la figura dell'imprenditore. Nel messaggio per la giornata della solidarietà del 1985, invitava in particolare a riflettere sulla gravità del fenomeno della disoccupazione, con il quale l'imprenditore non può non confrontarsi.

Dopo aver ricordato che esistono cause certamente strutturali all'origine del fenomeno della disoccupazione e che esse sono legate a difficoltà economiche generali nazionali e mondiali, alla necessità di procedere alla ristrutturazione delle aziende, al necessario e indispensabile impiego di nuove tecnologie, ha aggiunto che vi sono anche «cause connesse a una esasperazione della logica del profitto e a una non considerazione del valore sociale del capitale e dei principi di redistribuzione del reddito, al diffondersi di una mentalità corporativa che punta al proprio esclusivo interesse». Questa seconda serie di cause costituisce un dato pregiudiziale che bisogna superare se si vuole affrontare veramente il problema della disoccupazione. «Richiamando l'attenzione sulle dimensioni allarmanti della disoccupazione — ha infatti precisato l'arcivescovo di Milano — non facciamo un richiamo moralistico, ma entriamo nel vivo della problematica economica odierna e indichiamo le finalità che l'attività economica deve perseguire».

Il messaggio poi indicava due problemi connessi con la crisi occupazionale, che la scienza economica e gli operatori economici devono cercare di risolvere: quello della socializzazione dei costi della disoccupazione secondo criteri di giustizia selettiva, per cui i più deboli siano difesi; e quello della condivisione del bene lavoro, quello disponibile e quello che si potrà creare.²¹

Alcune reazioni di imprenditori.

1. Le reazioni di una parte del mondo imprenditoriale a questi richiami non hanno però colto la sfida che essi lanciavano agli imprenditori ad affrontare i problemi che la disoccupazione e le nuove tecnologie pongono all'intera società. Sono invece state assottigliate e radicalizzate alcune espressioni del messaggio che di fatto erano sfumate e circostanziate, per poterle contestare più facilmente. Si è detto che il messaggio della solidarietà, demonizzando il profitto, non teneva conto delle leggi economiche, e che facendo appello a una virtù puramente «consolatoria» non incoraggiava quelle tensioni operative orientate alla produttività e alla competitività e al gusto dell'intraprendere che sole possono porre rimedio alla disoccupazione.²² Si è così di nuovo evidenziata un'immagine di imprenditore fortemente legato ai canoni dell'economia neoliberista, perciò insofferente di fronte ai richiami a farsi carico di alcuni problemi irrisolti ed emergenti dell'economia moderna, in quanto tali problemi non esisterebbero, o comunque sarebbero più speditamente risolti, se non si interferisse con le regole dell'economia di mercato.

L'atteggiamento critico di questi imprenditori e la loro difficoltà a entrare in sintonia con le prospettive etiche indicate dal magistero sociale della Chiesa appare così conseguenza del loro radicamento in una cultura fondata acriticamente sulla semplificazione di alcuni complessi concetti economici.

Una denuncia di questi condizionamenti culturali e un invito a superarli li troviamo in un discorso del cardinal Martini pronunciato in occasione della giornata della solidarietà del 1986: «Il discernimento etico in materia economica ha anche il compito di smascherare la carenza ideologica o comunque le opzioni normative sottese a categorie e concetti propri delle teorie economiche che, in nome della scientificità, tendono a sottrarsi ad una esplicita

valutazione critica. Si pensi alle dense e complesse nozioni di bisogno, di risorse, di costi, di profitto, spesso angustamente interpretate in chiave economicistica o addirittura monetaria».

Alla concezione poi dell'economia come attività retta da ferree leggi, quasi che i rapporti economici non possano essere regolati se non per mezzo della forza, cioè con regole che sono proprie delle forze e degli elementi irrazionali dell'universo, il cardinale contrappone «la concezione dell'economia come una scienza e come un'attività autenticamente umana, che si concreta in una diuturna ricerca di ricondurre i mezzi scarsi al conseguimento di fini individuali e sociali che, in quanto configurano lo sviluppo integrale dell'uomo, assumono dignità e rilevanza etica».

In questa prospettiva, «perché la solidarietà non si risolva in una retorica velleitaria si richiede l'intelligente mediazione di competenze e abilità, tecniche e politiche, orientate a plasmare le strutture della società complessa con la consapevolezza delle molteplici competenze».²³

2. L'invito a confrontarsi con queste esigenze etiche è stato accettato da alcuni gruppi di imprenditori cattolici. Si sono così registrati non solo consensi generici ai messaggi della solidarietà, ma anche dibattiti e riflessioni sistematicamente condotti su questi problemi. Frutto di queste riflessioni sono stati alcuni documenti e testimonianze che qui ricordiamo: il documento che porta il titolo *Imprenditori tra problemi economici e messaggio cristiano*, redatto da un gruppo di imprenditori impegnati particolarmente in imprese pubbliche; un altro documento alla cui elaborazione hanno partecipato imprenditori privati, tra i quali alcuni qualificati esponenti della Federmeccanica, intitolato *Etica ed economia in un'epoca di trasformazioni*; e infine un documento proposto da imprenditori, sindacalisti e politici: *A cinque anni dalla «Laborem exercens»*. Ricordiamo, inoltre, le testimonianze di alcuni imprenditori, offerte al convegno su «Denaro e coscienza cristiana», raccolte negli atti di questo stesso convegno.²⁴

Questi documenti si ricollegano idealmente ad alcune osservazioni e rilievi formulati dal professor Romano Prodi, presidente dell'Iri, nel saluto rivolto al Papa in occasione del già ricordato incontro con gli imprenditori alla Fiera di Milano. In questo saluto non si chiedevano alla Chiesa risposte definitive ai problemi che gli imprenditori devono affrontare ogni giorno e in situazioni sempre nuove, «ma un sostegno nella ricerca di queste risposte [...]. Vi è sempre un momento in cui l'imprenditore, per quanto lo si voglia immaginare spregiudicato, avverte il bisogno di una profonda etica». Affermata questa esigenza, «resta però tutta la problematicità dei rapporti tra il magistero etico e il comportamento degli imprenditori e dirigenti». La problematicità dipende dal fatto che il concreto giudizio etico potrebbe risultare inadeguato «quando fosse emesso sulla base di una analisi non corretta e non sufficiente della realtà stessa»; realtà che oggi appare difficile da decifrare, a causa delle rapide trasformazioni tecnologiche che aprono prospettive non facilmente prevedibili non solo per l'economia, ma anche per il modo di essere della società e delle persone. Si impone così un confronto sempre aperto tra gli operatori economici e il magistero etico. Tale confronto potrebbe aiutare a indivi-

duare una sorta di «progetto *uomo*, come volano del nuovo sviluppo e di questa nuova società» che anche gli imprenditori dovrebbero concorrere a realizzare.²⁵

Elemento comune dei documenti sopra ricordati è l'esplicito riferimento alle esigenze etiche proposte dal magistero della Chiesa, quindi all'antropologia cristiana e alla visione della società che da essa deriva.

Vogliamo qui precisare che il riferimento all'antropologia cristiana non conduce necessariamente a un discorso etico confessionale che disconosca altri modi di esprimere le tensioni morali e il rapporto etica-economia, né tanto meno a definire un'etica cristiana dell'impresa. Il riferimento all'antropologia cristiana, portatrice di valori universali e storicamente aperta a cogliere la dimensione mondiale dei problemi economici, consente ai cristiani di partecipare al comune sforzo di individuazione di un'etica economica e offre alcuni agganci per superare le incertezze più che evidenti in quanti si sforzano di definire un'etica degli affari e nelle scuole di Business Ethics.²⁶ Non si tratta, infatti, di scoprire una sorta di prontuario di regole del gioco, ma, in prima istanza, di cogliere più in profondità il senso dell'attività economica e il valore etico del produrre, in quanto tale attività, essendo chiamata a risolvere fondamentali problemi della convivenza umana, non può essere regolata da una sua autonoma razionalità astrattamente definita.

Più specificamente, in positivo, l'apporto dei cristiani sta nel proporre al pensiero e all'attività economica fondamentali e ineludibili quesiti, intuizioni, dati e obiettivi, e nel collaborare alla loro assunzione sul piano della scienza e della politica economica. Gli orientamenti di pensiero e di azione che deriveranno da questo sforzo dovranno essere sempre confrontati con la realtà e dalla loro capacità di incidere su di essa trarranno il loro valore. In negativo, l'apporto dei cristiani sarà quello di denunciare le pigrizie e gli arroccamenti della scienza economica che della sua autonomia fa un'ideologia, e l'uso inappropriato e acritico dei concetti della stessa scienza economica. Pur convenendo in questa prospettiva etico-culturale attenta ai valori dell'antropologia cristiana, i documenti e gli interventi degli imprenditori cattolici presentano non poche differenze quanto al modo di intendere e tradurre nella realtà il rapporto con l'antropologia cristiana: alcuni sono più apertamente consapevoli della dinamicità e complessità di tale rapporto, per cui non cercano *la* soluzione etica dei problemi, ma un continuo adeguamento alle istanze etiche intese nella loro dimensione più profonda e universale; in altri, invece, appare un minore senso critico nei confronti di alcune categorie della scienza economica.

Così, il documento *Etica ed economia in un'epoca di trasformazioni* afferma che «l'impresa, per non andare contro il proprio fine, deve tendere alla massimizzazione del profitto» e propone una definizione del profitto come semplice differenza tra costi e ricavi, offrendo un elenco assai inadeguato, semplificato e discutibile dei costi e dei ricavi. Invece un altro documento, *Imprenditori tra problemi economici e messaggio evangelico*, fa riferimento a concetti meno schematizzati e più adatti a rivelare la complessità della vita aziendale e gli spazi di libertà che essa consente. In esso si definisce come compito dell'imprenditore «quello di mantenere "sana", per quanto di sua

competenza, quella porzione del sistema che è a lui affidata» (l'impresa); ma ciò comporta una riflessione su cosa significhi questa «sanità» (economicità, trasparenza, dinamicità) e come si colleghi e conviva con una più generale «sanità» del tessuto sociale (valori, processi, ruoli). «Il fondamento di questa sanità — continua il documento — sta quindi nella capacità del soggetto economico di produrre profitto, cioè di produrre un risultato economicamente positivo nel rapporto tra risorse impegnate e risultati ottenuti. Ciò rappresenta insieme un valore, perché è la misura del successo della cooperazione (tra tutti i membri della comunità-impresa) e una condizione, perché consente ulteriori utilizzazioni della ricchezza».

3. Considerazioni conclusive

1. Non ci è possibile completare la presentazione e il confronto dei documenti degli imprenditori cattolici sopra menzionati. Ci siamo limitati a riferire due diversi approcci al tema del profitto²⁷ per richiamare l'opportunità di approfondire e sviluppare la riflessione avviata da questi documenti, tutti peraltro pregevoli perché esprimono il tentativo di affrontare con una certa sistematicità questioni cruciali di metodo e gravi problemi attuali richiamati dall'insegnamento sociale della Chiesa. Tale approfondimento sta di fatto per essere avviato da alcuni studiosi nell'ambito della Università cattolica di Milano, con lo scopo soprattutto di chiarire complessi problemi, appena adombrati in tali documenti, riguardanti il modo di condurre e continuamente aggiornare il confronto tra economia ed etica in ordine allo sviluppo della riflessione scientifica in campo economico: sviluppo che dovrebbe, tra l'altro, concorrere a sostenere e illuminare l'attività imprenditoriale, liberandola dai pregiudizi culturali che impediscono di cogliere sia i nuovi termini della problematica economica, sia la sua dimensione etica.

A supporto dell'impegno etico è infatti necessario diffondere un forte pensiero economico, elaborato da studiosi di economia politica e aziendale consapevoli che l'economia come scienza deve essere continuamente rigenerata da profonde tensioni morali. Si tratta, per gli studiosi non insensibili ai valori etici, di assumere con coraggio e umiltà un compito non facile, anche perché destinato a superare e contestare almeno in parte il pensiero di scuole economiche oggi tra le più accreditate.

2. La proponibilità di un tale impegno, e insieme la sua urgenza e attualità, risultano, tra l'altro, dall'intervento di un autorevole studioso di economia di cui riportiamo alcuni brani.

«In un sistema economico in rapida evoluzione, dove i vari settori si sviluppano a saggi di crescita diversi, dove accanto a settori in rapida espansione ci sono settori in declino; dove non è affatto facile individuare il punto dove l'opposizione alla mobilità del lavoro interagisca con i criteri di efficienza e dove invece una esasperata applicazione del criterio economico dell'aumento della produttività interferisca con i sacrosanti requisiti della solidarietà umana, le relazioni diventano molto complesse. Non ci si può meravigliare se effi-

cienza e solidarietà possono trovarsi, per certi tratti, in conflitto e opposizione. Ma l'aspetto interessante è proprio che non è sempre così, che per altri tratti esse possano andare nella stessa direzione! È qui che il lavoro di chiarificazione da svolgere è ancora enorme. A questo riguardo, il contributo del pensiero dei cristiani può diventare prezioso, anche perché la dinamica strutturale dei sistemi industriali moderni ci porta continuamente a scelte cruciali, nelle quali l'intreccio delle questioni etico/morali e dell'applicazione dei criteri economici può diventare di una complessità mai sperimentata in passato (le scelte sul futuro dell'energia nucleare o sulla protezione dell'ambiente ne sono esempi lampanti)».

«L'altro aspetto, che rende queste proposizioni ancora più pertinenti, è che l'evoluzione dei processi tecnologici e le scelte del tipo e della qualità della vita si presentano con molteplici dimensioni. Progresso tecnico significa produrre di più a parità di lavoro, ma può anche significare produrre le stesse quantità con minore lavoro. Con scelte sbagliate, ciò può portare a disoccupazione tecnologica; con scelte appropriate, ciò può portare a piena occupazione con minor lavoro per tutti, ossia a maggior tempo libero. E qui si apre un orizzonte sconfinato, con i problemi di una società nella quale la centralità del lavoro, come struttura prioritaria di base rimane, ma nello stesso tempo schiude campi e possibilità di scelte individuali e collettive in passato del tutto impensate. Possibilità concrete esistono oggi di avviamento verso un mondo in cui le attività non di lavoro (tempo libero) costituiscono una proporzione crescente del tempo a disposizione di tutti; ma ciò a condizione che vengano risolti i problemi di base riguardanti le attività di lavoro, e soprattutto a condizione che i processi in corso non procedano, a senso unico, a beneficiare alcune categorie, o gruppi sociali, o interi paesi privilegiati, lasciando fuori gli altri».

«Si potrebbe subito suggerire che ancor maggiormente diventa rilevante il contributo che gli intellettuali cristiani sono, o dovrebbero essere, in grado di dare. Dico "dovrebbero" perché bisogna stare attenti: il biblico sudore della fronte nella costruzione del mondo vale anche per gli intellettuali, non esclusi quelli cristiani o cattolici. Occorre innanzitutto lavorare per chiarire le relazioni tecniche di fondo. I cristiani possono, sì, dare enormi contributi ma, se vogliono contribuire alla costruzione della società contemporanea, non possono pensare di avere le risposte pronte. Dovranno essi stessi lavorare con apertura mentale e contribuire alla risoluzione dei problemi che si presentano oggi».²⁸

Note

¹ Dall'intervento del presidente della Fiat, G. Agnelli, al Convegno sulla Piccola Industria promosso dalla Confindustria e tenutosi a Bologna il 15-16 ottobre 1987. *Ripresa economica, protagonisti anche i cattolici*, in «Avvenire», 16 ottobre 1987, p. 2.

² Le citazioni si riferiscono all'intervento dell'ing. G.C. Lombardi all'incontro tra Giovani Imprenditori di Europa, Stati Uniti e Giappone, sul tema «Oltre lo Stato assistenziale», svolto a Capri il 25-26 settembre 1987 (testo ciclostilato).

³ Un recente convegno organizzato dall'Istituto Internazionale Jacques Maritain sul tema «Etica ed economia: I documenti dei vescovi dei paesi industrializzati», (Cagliari, 9-10 ottobre 1987) ha offerto la possibilità di cogliere l'articolazione e l'impatto del magistero ecclesiale in campo economico e le sfide che esso contiene per un rinnovamento del pensiero e della prassi economica. Per una valutazione di questo convegno, in cui è stata rilevante l'attenzione al recente documento dei vescovi americani *Giustizia economica per tutti: l'insegnamento sociale cattolico e l'economia americana*, cfr. M. Reina, *Come cambia nei paesi occidentali la dottrina sociale della Chiesa*, in «Il Sole 24 ore», 16 ottobre 1987, p. 5.

⁴ Ci riferiamo al documento dal titolo *Imprese e lavoro — Per una politica delle relazioni industriali nel settore metalmeccanico*, redatto dalla Federmeccanica. Il testo di tale documento, con il commento di alcuni studiosi e sindacalisti, è stato pubblicato in «Relazioni Industriali», n. 5 (gennaio-giugno) 1985, pp. 83-124. Le citazioni del presente paragrafo si riferiscono a questo documento.

⁵ Per il testo di questo documento, cfr. *Contrattazione collettiva: Protocollo di intesa 18 dicembre 1984 tra Iri e Confederazioni Cgil Cisl Uil*, Commento di M. Tedeschi, in «Relazioni Industriali», cit. pp. 125-137.

⁶ Cfr. *Imprese e lavoro/2: Un bilancio «in itinere» della politica delle relazioni industriali nell'industria metalmeccanica a un anno dal documento «Imprese e lavoro»*, in «Relazioni Industriali», n. 9 (settembre-dicembre) 1986, pp. 67-102. Per alcuni commenti e valutazioni dello stesso documento, cfr. *ivi*, pp. 103-122.

⁷ Dall'intervento di C. De Benedetti, presidente e amministratore delegato della Olivetti, al convegno su «Economia, etica e scelte dell'imprenditore», tenuto alla Università L. Bocconi di Milano il 24 aprile 1985. La citazione è tratta dagli atti del convegno: Autori vari, *Economia, etica e scelte dell'imprenditore*, a cura dell'Istituto di Economia politica dell'Università Bocconi, Longanesi, Milano 1987, pp. 52 s.

⁸ Le citazioni sono tratte da Confindustria, *Incontro sul futuro — Atti del Convegno*, ed Il Sole-24 Ore, Milano 1984, pp. 199 s. e 219.

⁹ Cfr. M. Reina, *I «Gruppi giovani industriali» e il rinnovamento della Confindustria*, in «Aggiornamenti Sociali», (marzo) 1982, pp. 163-177, in particolare p. 167, rubr. 546.

¹⁰ M. Masciani, *Il giovane Welfare*, in «Il Sole-24 Ore», 25 settembre 1987.

¹¹ G. d'A., *Romiti scende in campo in nome del profitto*, in «Corriere della Sera», 1 dicembre 1985.

¹² Cfr. A. Padellaro, *La pace armata politici-imprenditori*, *ibid.*

¹³ Cfr. A. Capisani, *Romiti: attenti a chi non rispetta le regole*, in «Corriere della Sera», 17 maggio 1987.

¹⁴ Cfr. *Etica ed affari — Intervista con Cesare Romiti*, di Bruno Manfellotto, in «Panorama», 31 maggio 1987, pp. 250-254.

¹⁵ Per una autorevole riflessione su queste situazioni, cfr. G. Carli, *Il disordine nel tempio della finanza internazionale. Riflessioni sulle conseguenze della globalizzazione dei mercati finanziari, della innovazione finanziaria, della deregolamentazione*, in Autori vari, *Danaro e coscienza cristiana*, Ed Dehoniane, Bologna 1987, pp. 169-179.

¹⁶ Cfr. G. Rossi, *Si invoca la morale quando è in crisi il diritto*, in «Corriere della Sera», 26 maggio 1987.

¹⁷ Cfr. V. Savio, *La Fiat lancia un grido*, in «la Repubblica», 27-28 settembre 1987.

¹⁸ Sul convegno di Bari, cfr. «L'industria: concorrenza ancora in cerca di una politica», in «Il Sole-24 Ore», 25 settembre 1987; R. Prodi, D. De Giovanni, *Imprese a fusione controllata*, *ivi*, 26 settembre 1987; L. Milella, *Obiettivo dominanza*, *ibid.*

¹⁹ Per una valutazione dell'attualità dell'insegnamento sociale della Chiesa sulla partecipazione, anche nella vita delle imprese, cfr. B. Andreatta, *La scuola cattolico-sociale: riflessi di un economista oggi*, in Autori vari, *Danaro e coscienza cristiana*, *op. cit.*, pp. 143-158.

²⁰ Le citazioni dal discorso del Papa sono tratte dal testo pubblicato in *Atti del 20° Congresso Eucaristico Nazionale — Milano 1983*, Centro ambrosiano di Documentazione e Studi religiosi, Milano 1985, pp. 620-624.

²¹ Le citazioni sono tratte da *Messaggio per la giornata della solidarietà*, in «Rivista diocesana milanese», gennaio 1985, pp. 98-101.

²² Per una breve documentazione sulle reazioni al messaggio del cardinal Martini, cfr. M. Reina, *Chiesa ed economia — Note su due recenti documenti*, in «Aggiornamenti Sociali», aprile 1985, pp. 251-262, in particolare p. 260-262, rubr. 600.

²³ Per il testo del discorso del cardinal Martini da cui sono tratte le citazioni di questo paragrafo, cfr. C.M. Martini, *Il problema della disoccupazione giovanile: aspetti etico-sociali ed educativi*, in «Aggiornamenti Sociali», marzo 1986, pp. 236-239, rubr. 600.

²⁴ Il documento *Imprenditori tra problemi economici e messaggio cristiano* è stato pubblicato in «Aggiornamenti Sociali», aprile 1985, pp. 311-330, rubr. 103; il documento *Etica ed economia in un'epoca di trasformazioni: riflessioni dal versante dell'impresa* è reperibile in «Mondo Economico», 27 aprile 1987 (inserto); il documento *A cinque anni dalla Laborem exercens* si trova in «Il Sole-24 Ore», 30 ottobre 1986; per gli interventi degli imprenditori al convegno su «Danaro e coscienza cristiana», cfr. gli atti del convegno: Autori vari, *Danaro e coscienza cristiana*, op. cit., passim.

²⁵ Le citazioni dal saluto di R. Prodi al Papa sono tratte dal testo pubblicato in *Atti del 20° Congresso Eucaristico Nazionale* — Milano 1983, op. cit., pp. 614-620.

²⁶ Dal 18 al 20 novembre 1987 l'Efmd (European Foundation for Management Development) ha organizzato a Bruxelles un simposio su «Business Ethics: crucial issues in successful european business», al quale hanno partecipato circa sessanta persone tra docenti di Business Ethics in Università o Scuole di direzione aziendale e dirigenti aziendali, provenienti da numerosi paesi europei. Pur in presenza di numerosi interventi interessanti, il convegno ha evidenziato la difficoltà degli studiosi e dei dirigenti nel definire i contenuti e le metodologie di analisi propri della Business Ethics. A tal fine si è costituito lo European Business Ethics Network, che nei prossimi anni si farà carico di coordinare a livello europeo i lavori di ricerca teorica ed empirica sul tema.

²⁷ Per una più ampia descrizione e analisi del profitto, cfr. A. Quadrio Curzio, *Per una riflessione sul profitto*, in «Aggiornamenti Sociali», novembre 1985, pp. 675-686, rubr. 480.

²⁸ L. Pasinetti, *La centralità del lavoro nei sistemi economici industriali*, relazione tenuta al convegno sul tema «L'Italia repubblica democratica fondata sul lavoro», Milano 12-13 dicembre 1986, promosso dalla associazione Città dell'uomo. Gli atti del convegno sono di prossima pubblicazione presso l'editrice Ave di Roma.

Cronologia

a cura di Carlo Sala

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Gennaio	7 Il consiglio nazionale della Fiom Cgil esamina la relazione del segretario generale Garavini sulla contrattazione aziendale e il rinnovo contrattuale. 7-9 L'80% dei medici ospedalieri aderisce allo sciopero indetto da sindacati autonomi di categoria per il rinnovo del Ccnl e il riconoscimento del ruolo medico. Lo sciopero sarà ripetuto nei giorni 15-18 e 23-25. 16 Il consiglio generale della Fim Cisl esamina la relazione del segretario generale Morese sulla situazione sindacale. 22-24 Contro l'ipotesi di liberalizzare i prezzi dei prodotti petroliferi scioperano i benzinai aderenti alla Faib e Flerica. 28 Sciopero dei lavoratori della scuola aderenti a Cgil, Cisl, Uil e Snals per il rinnovo del Ccnl.	3 Il segretario generale della Cgil Lama propone in un'intervista un patto tra i produttori per lo sviluppo del Paese. 10 Il comitato esecutivo della Cisl sollecita il governo ad una forte iniziativa per il lavoro e ritiene possibile la ripresa della trattativa con gli imprenditori sulla riforma della scala mobile. 16 Incontro delle segreterie confederali Cgil, Cisl, Uil per sollecitare il governo sulle questioni contrattuali. 28 Nota unitaria di Cgil, Cisl, Uil per la sollecita predisposizione delle piattaforme contrattuali per il rinnovo del Ccnl. 30-31 Si svolge a Roma il Convegno organizzato dalla Cisl sui rinnovi contrattuali nell'industria.
Febbraio	1 Raggiunta intesa tra Fiat e Flm sull'utilizzo dei lavoratori in Cig. 7 Un accordo raggiunto tra i sindacati autonomi dei medici e il presidente del Consiglio sconsiglia ulteriori agitazioni negli ospedali. 11 Accordo tra Olivetti e Flm su premi di produzione. Accordo tra Fiat e Flm sul premio ferie. 12-15 Si svolge a Napoli il congresso nazionale della Fiom. Il segretario generale Garavini critica	4-5 Si svolge a Roma il comitato centrale della Uil. 18 Si svolge a Roma un seminario di Cgil, Cisl, Uil sui rinnovi contrattuali. Veronese espone la relazione introduttiva. 28 Luciano Lama apre i lavori dell'XI congresso nazionale della Cgil.

Le organizzazioni degli imprenditori

15

Il presidente dell'Intersind A. Paci dichiara opportuno un atto legislativo che uniformi la normativa sulla scala mobile fra lavoratori pubblici e privati.

16

La giunta della Confindustria si pronuncia ottimisticamente sulle prospettive per il 1986 e si dichiara disponibile alla ripresa della trattativa sul costo del lavoro.

24

Si svolge a Roma l'assemblea nazionale dei quadri dirigenti dell'Anca (Associazione nazionale cooperative agricole) aderenti alla Lega delle Cooperative).

25

Dopo 11 anni di bilanci in perdita la Montedison chiude con un utile di circa 100 miliardi su un giro d'affari di 14.200 miliardi.

6

Incontro di verifica dell'applicazione del protocollo Iri tra Intersind e Cgil, Cisl e Uil. Positive valutazioni.

11

Dopo forti polemiche e tensioni Pierre Carniti, candidato alla presidenza della Rai, comunica a Craxi e Martelli la propria rinuncia alla carica.

13

Dura presa di posizione della Confindustria contro l'operato della Commissione lavoro del Senato.

19

Il consiglio direttivo della Confindustria ri-

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

3

Il Consiglio dei ministri approva il decreto Visentini per la revisione delle aliquote Irpef.

16

Il ministro del Tesoro Gorla e la Banca d'Italia decidono una stretta creditizia per proteggere la lira ed eliminare difficoltà nel collocamento dei titoli pubblici.

23

Il ministro del Lavoro De Michelis incontra una delegazione Cgil, Cisl, Uil per riaprire una trattativa fra le parti sociali su occupazione, mercato del lavoro e Stato sociale.

27

Presso il Cnel dibattono sulla nuova scala mobile dei lavoratori privati De Tommaso della Corte di Cassazione, G. Capo dell'Intersind, Mortillaro della Federmeccanica, S. Patriarca dell'Ires Cgil, L. Di Vezza della Cisl, R. Di Mauro della Uil.

28

Il ministro del Lavoro incontra una delegazione Cgil, Cisl, Uil in merito al nuovo meccanismo di indicizzazione della scala mobile.

30

Il ministro del Lavoro De Michelis incontra i rappresentanti di Confindustria, Intersind e Asap per sondare le possibilità di ripresa della trattativa fra le parti sociali.

1

Il Consiglio dei ministri approva un decreto sul nuovo meccanismo di scala mobile per il pubblico impiego.

13

La Commissione lavoro del Senato emenda il ddl governativo estendendo il nuovo meccanismo di scala mobile a tutte le categorie comprendendo i punti maturati con il calcolo dei decimali.

14-20

Si svolgono degli incontri informali tra il ministro del Lavoro e i rappresentanti delle parti sociali per avviare un negoziato sui decimali e sul mercato del lavoro.

Gennaio

Febbraio

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Febbraio	la proposta di Lama di patto tra produttori. 24 Sciopero nazionale di 24 ore degli autoferrotranvieri per nuovo inquadramento e organizzazione del lavoro.	
Marzo	7 Dopo l'intervento del ministro dei Trasporti Signorile le federazioni trasporti di Cgil, Cisl e Uil sospendono gli scioperi proclamati. 11 Sciopero dei giornalisti contro una riforma pensionistica che intacchi l'autonomia dell'istituto previdenziale di categoria. 14 I sindacati dei chimici e dei tessili definiscono le linee contrattuali per il rinnovo del Ccnl. 20 Sottoscritta l'intesa tra Fim-Fiom-Uilm e Fiat per l'utilizzo della Cig per 5.500 lavoratori. 21-22 Si svolge a Roma il convegno organizzativo dalla Fim Cisl: «più concertazione, più contrattazione uguale più occupazione». Interventi di Merli Brandini, Treu, Garavini, Lotito, Giugni. Conclusioni di R. Morese.	1-4 Si svolgono a Roma i lavori del congresso della Cgil. Antonio Pizzinato è eletto nuovo segretario generale. Ottaviano Del Turco è confermato segretario generale aggiunto. 12 Incontro tra rappresentanti della Confindustria e di Cgil, Cisl, Uil per la trattativa sui decimali. 19 Si tiene a Roma il comitato esecutivo della Cisl sull'occupazione e la trattativa con la Confindustria. 25 La Uil illustra alla stampa il suo progetto di un sindacato dei cittadini e dei servizi.
Aprile	9 Morese, Garavini e Lotito illustrano la bozza di piattaforma per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici. 11 Sciopero dei grafici per il rinnovo del Ccnl. Sciopero nazionale dei lavoratori della Standa contro i licenziamenti. 16 Dall'accorpamento di Filziat e Federbraccianti	1 Benvenuto, Marini e Pizzinato chiedono al presidente del Consiglio un incontro urgente sull'occupazione e il Mezzogiorno. 4 Si svolge a Palermo il convegno organizzato dalla Cgil: «Le grandi città italiane contro la mafia per il lavoro». 7 Cgil, Cisl e Uil fissano al 20 aprile la sca-

Le organizzazioni degli imprenditori

badisce la necessità di rispettare le compatibilità per gli incrementi del costo del lavoro.

3
Dopo l'intervento di Craxi al Congresso Cgil, Lucchini polemizza sull'entità del sostegno pubblico alle imprese private (60.000 miliardi per Craxi, 5.000 miliardi per Lucchini).

5
Resa nota l'indagine Federlombarda-Intersind sull'andamento del settore industriale in Lombardia.

6
La Confindustria organizza a Roma una giornata informativa sull'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno.

13
La giunta della Confindustria registra la designazione di Luigi Lucchini alla presidenza dell'associazione per il prossimo biennio. G. Lombardi presenta lo studio promosso dalla Confindustria sul sistema scolastico.

27
La Federmeccanica organizza ad Orta S. Giulio un seminario sulla riforma dello statuto dei lavoratori. Interventi di Lang, presidente Federmeccanica e Colombo, segretario generale aggiunto della Cisl.

10
La giunta della Confindustria conferma per il prossimo biennio presidente Luigi Lucchini e vicepresidenti in carica Patrucco, Mandelli, Giustino.

17-18
Si svolge a Roma il convegno promosso da Intersind e dal Cee p-it sul tema: «Dall'impresa nazionale all'impresa europea». Interventi di Paci, Caviglioli, Darida, Napolitano, Piga, Prodi, Reviglio e Sandri.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

26
La Camera dei deputati approva definitivamente la legge finanziaria per il 1986. Dopo cinque mesi di discussione parlamentare.

27
Il Senato approva definitivamente il decreto per la promozione dell'imprenditorialità e dell'occupazione nel Mezzogiorno.

5
Il Consiglio dei ministri approva un nuovo decreto legge sull'Irpef.

6
Il Pci organizza a Roma un convegno su: «Il lavoro e il Mezzogiorno». Interventi di De Michelis e Trentin.

13
Il sottosegretario Amato e il ministro De Michelis incontrano i rappresentanti di giornalisti, piloti e dirigenti industriali per la normativa sui fondi previdenziali di categoria.

18
Il Centro Europa ricerche presenta il rapporto sull'occupazione. Interventi del presidente Ruffolo e del ministro De Michelis.

19
Il Consiglio dei ministri approva un decreto sul piano generale dei trasporti. Inizia fra i leader dei partiti la verifica di governo.

4
L'Istat comunica che nel 1985 le ore perse per scioperi sono calate del 58,3% rispetto al 1984.

8
Il presidente del Consiglio Craxi riceve delegazioni delle parti sociali sui temi della verifica tra i partiti della maggioranza.

9-13
Si svolge a Firenze il XVII congresso del Pci.

Febbraio

Marzo

Aprile

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Aprile	nasce la Federazione agro-industria della Cgil. 23 Sciopero nazionale di 24 ore dei marittimi Cgil, Cisl, Uil che sollecitano la riforma della Finmare.	denza del negoziato con la Confindustria per la questione decimali. 21 Inizia a Tokio il simposio sindacale internazionale dei sette Paesi più industrializzati dell'Occidente in vista del vertice annuale dei capi di governo. 22-23 Si svolge a Roma il comitato direttivo della Cgil che si pronuncia per nuove relazioni sindacali nei rinnovi contrattuali e per l'occupazione. 28 Il segretario generale della Cisl Marini presenta il nuovo quotidiano della Cisl «Conquiste del lavoro».
Maggio	9 Chimici e tessili confederali approvano la piattaforma per il rinnovo del Ccnl. 19 Federbraccianti, Fisba e Uisba presentano alle controparti imprenditoriali la piattaforma per il rinnovo del Ccnl degli operai agricoli. 21 Il consiglio generale della Fim e i comitati di Fiom e Uilm approvano la piattaforma per il rinnovo del Ccnl. La piattaforma sarà proposta con un referendum all'approvazione dei lavoratori. 27-28 Si svolge a Torino la VI conferenza dei quadri della Uil.	1 Celebrazioni unitarie della festa del lavoro avvengono in tutto il Paese. La manifestazione nazionale si svolge a Reggio Calabria. 8 Le delegazioni di Cgil, Cisl, Uil e della Confindustria firmano il protocollo di intesa sui decimali e sui contratti di formazione-lavoro. 9 Il comitato esecutivo della Cisl discute dei problemi previdenziali. 15-16 Si svolge a Roma il consiglio generale della Cisl di riflessione sul sindacato. 20 Benvenuto, Marini e Pizzinato esaminano i problemi dell'occupazione in vista del confronto con il governo.

Le organizzazioni degli imprenditori

18

Si svolge presso l'Assolombarda a Milano l'assemblea dell'Associazione nazionale calzaturieri.

18-19

Si svolge a Cosenza il convegno organizzato dalla Confindustria sul Mezzogiorno.

21

Riunione del consiglio nazionale della Confindustria.

9

La rivista della Federmeccanica «Relazioni industriali» organizza una tavola rotonda sui rapporti di produzione e i conflitti di interesse nella società industriale.

20

Confagricoltura e Cgil, Cisl, Uil siglano un accordo sui decimali di contingenza.

22

Si svolge a Roma l'assemblea della Confindustria. Nella relazione il presidente Lucchini sostiene che bisogna rafforzare lo sviluppo, aggredire il debito pubblico e avviare nuove relazioni industriali.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

22

Si apre a Bagheria (Palermo) il V congresso di Democrazia proletaria.

28

Incidente ad un reattore della centrale atomica di Chernobyl in Ucraina.

30

Il ministro del Lavoro De Michelis illustra alle parti sociali le conclusioni della verifica tra i partiti di governo.

Aprile

7

Il ministro delle Partecipazioni statali riferisce alla Commissione bilancio del Senato sulle operazioni di smobilizzo di alcune imprese industriali.

14-15

Si svolge a Roma la seconda conferenza nazionale sull'occupazione femminile. Prolusione di De Michelis. Interventi di Ajò, De Vito, Falcucci, Benvenuto, Craxi, Pizzinato, Marinucci.

14-19

Si svolge a Genova il XIX congresso del Pli. Renato Altissimo viene eletto nuovo segretario nazionale.

26-30

Si svolge a Roma il XVII congresso della Democrazia cristiana. Ciriaco De Mita è confermato segretario nazionale.

Maggio

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Maggio		Costituito un gruppo di lavoro in tema di previdenza integrativa. 21-22 Il comitato esecutivo della Cgil discute della riforma delle pensioni e di politica energetica.
Giugno	3-10 Si svolge il referendum dei metalmeccanici sulla piattaforma per il rinnovo del Ccnl. 9 L'80% degli insegnanti aderisce allo sciopero degli scrutini indetto dallo Snals. Il ministro Falcucci minaccia di sostituire gli assenti. 11 I segretari generali di Fim, Fiom e Uilm annunciano i risultati del referendum sulla piattaforma contrattuale: votanti 79,2%; sì 79,7%; no 20,3%. 26-27 Si svolge a Bari l'assemblea nazionale unitaria sui problemi del Mezzogiorno dei sindacati metalmeccanici. 30 Sciopero nazionale degli statali aderenti a Cgil, Cisl, Uil e Cisl per problemi di inquadramento e profili professionali.	10-11 La Cisl organizza a Roma un convegno su «Lavoro e sviluppo produttivo: la proposta della Cisl per il Mezzogiorno». Intervengono Marini, Vinci, Alvaro, Caselli, Marongiu, De Michelis, De Vito, Crea. 11-12 Si svolge a Roma il comitato direttivo della Cgil. Vivace dibattito sulle posizioni da assumere nei confronti della legge finanziaria. 12 Sciopero generale in Campania per il lavoro e lo sviluppo. Intervengono Marini, De Carolini, Veronese. 17 Le segreterie confederali di Cgil, Cisl, Uil concordano sulle proposte di modifica della legge finanziaria da presentare al governo. 24 Il comitato esecutivo della Cisl discute sull'occupazione giovanile nel Mezzogiorno e su Stato sociale e legge finanziaria. 25 Il comitato esecutivo della Cgil discute sui rinnovi contrattuali e sulle partecipazioni statali.
Luglio	1 Federazioni trasporti e segreterie confederali Cgil, Cisl, Uil annunciano l'impegno a non attuare scioperi nel periodo 15 luglio-31 agosto. 2-4 Iniziano le trattative per il rinnovo del Ccnl tra Fim, Fiom, Uilm e Unionmeccanica, Confapi, Intersind e Federmeccanica.	7 I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil definiscono il documento su situazione economica, legge finanziaria e occupazione da presentare al governo. 11 Cgil, Cisl e Uil consegnano al presidente incaricato Andreotti il documento di politica economica.

*Le organizzazioni
degli imprenditori*

11
Il consiglio direttivo della Confindustria si pronuncia per una stagione contrattuale che rafforzi il quadro dell'accordo raggiunto l'8 maggio.

16
Intersind, Asap, Confapi e Federmeccanica segnalano la disponibilità all'apertura delle trattative per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici.

19
L'Asap invia a Cgil, Cisl e Uil un documento per la definizione di un protocollo per nuove relazioni industriali.

25
L'assemblea della Confagricoltura conferma Stefano Wallner alla presidenza, approva la sua relazione e rinnova la giunta confederale. L'Asap presenta il primo rapporto sui salari.

26
La Federmeccanica presenta a Roma il secondo rapporto sulle relazioni industriali. Intervengono Mortillaro, Annibaldi, Marini e Parlato.

30
Si svolge a Milano l'assemblea della Federchimica.

4
Il presidente della Confapi Vaccaro presenta un quadro economico e sociale delle piccole e medie imprese.

8
Si svolge a Milano l'assemblea dell'Assolombarda. Intervengono Lucchini e il ministro dell'Industria Altissimo.

*Vicende politiche generali,
il governo, le istituzioni*

3
Il Consiglio dei ministri approva un ddl per l'istituzione della lira pesante (= 1.000 lire attuali).

4
Il ministro del Lavoro De Michelis incontra delegazioni delle parti sociali sui problemi dell'occupazione.

12
De Michelis incontra i rappresentanti di Cgil, Cisl e Uil sulla riforma del collocamento e il mercato del lavoro.

19
Il Pci presenta alla Camera una proposta di legge per la riforma della Cig e per una nuova disciplina della mobilità del personale eccedente.

27
Il Presidente del consiglio Craxi rassegna le dimissioni del governo al Presidente della Repubblica Cossiga.

10
Il Presidente della Repubblica incarica Andreotti per la formazione di un nuovo governo. Il Psi si dichiara contrario. Governo, Cgil, Cisl, Uil e Assoparti e utenza portuale sottoscrivono un accordo per il superamento della crisi portuale.

16
Il presidente incaricato Andreotti riceve i rappresentanti delle parti sociali.

Giugno

Luglio

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Luglio	4 Raggiunto accordo con la mediazione del ministro del Lavoro nella vertenza sui licenziamenti alla Standa fra Montedison e sindacati del commercio. 15 Dopo mesi di contrasti si raggiunge un accordo all'Alfa di Arese: rientro di 280 lavoratori in Cig ed effettuazione di un sabato di lavoro straordinario oltre quello del 12 luglio. 16 L'assemblea dei delegati dei lavoratori edili (Fillea, Filca, Feneal) approva a Bologna la piattaforma per il rinnovo del Ccnl. 19 Raggiunto accordo per il rinnovo del Ccnl per i grafici ed editoriali.	17 Incontro tra esponenti di Cgil, Cisl, Uil e il presidente dell'Inps Militello sull'efficienza e produttività dell'Istituto. 22 I segretari generali di Cgil, Cisl e Uil iniziano una serie di incontri con i vertici dei partiti politici sui contenuti del documento di politica economica.
Agosto		3-8 Dibattito sull'opportunità di un intervento legislativo per la regolazione del diritto di sciopero. Favorevole Del Turco e il Psi, contraria la Cisl (interventi di Marini e Trucchi). 20 Cgil e Cisl minacciano lo sciopero generale contro le ipotesi di bilancio 1987 di Gorla.
Settembre	9 Esito negativo dell'incontro fra le parti per il rinnovo del Ccnl dei chimici. Proclamate 6 ore di sciopero. 12 Riprendono le trattative per il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici. 18 Ancora negativo l'esito dell'incontro per il rinnovo del contratto dei chimici. Proclamate 4 ore di sciopero.	9 Ottaviano Del Turco svolge al comitato esecutivo della Cgil una relazione su legge finanziaria e rinnovi contrattuali, Antonio Lettieri una sull'autoregolamentazione degli scioperi. 10 Cgil, Cisl e Uil illustrano alla Commissione bilancio della Camera le posizioni sindacali sulla legge finanziaria 1987. 14-16 Si svolgono a Fiuggi i lavori del consiglio generale della Uil contrario allo sciopero generale contro la finanziaria.

Le organizzazioni degli imprenditori

11

Si svolge a Roma la XXVII assemblea annuale dell'Intersind. Paci e Zappi sono confermati presidente e vicepresidente. Sergio Maglione è l'altro vicepresidente neo-eletto.

16

Iri, Intersind e Cgil, Cisl e Uil sottoscrivono un nuovo testo del protocollo sulle relazioni industriali.

Si svolge a Milano l'assemblea della Federmeccanica.

24

La Confindustria con un documento interno prescrive norme centralizzatrici alle proprie associazioni per la gestione dei rinnovi contrattuali.

26

Secondo i dati Anfia il 1986 potrebbe risultare un anno record per la vendita delle automobili in Italia.

3

La Confapi indirizza al presidente del Consiglio un documento di politica economica proponendo la detassazione degli utili reinvestiti e la nominatività delle assunzioni.

10

La Confindustria illustra alla Commissione bilancio della Camera la propria posizione sulle legge finanziaria.

25

Lucchini illustra alla giunta della Confindustria le linee della confederazione su costo del lavoro, rinnovi contrattuali e politica fiscale.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

18

Presso il ministero dei Trasporti imprenditori e sindacali del settore sottoscrivono un nuovo protocollo di autoregolamentazione del diritto di sciopero.

6-8

Il secondo governo Craxi ottiene la fiducia del Senato e della Camera dei deputati.

7

Goria presenta le ipotesi per la legge finanziaria. Previsti tagli di spesa per 6.500 miliardi.

12

Giugni, presidente della Commissione lavoro del Senato, elabora una proposta di legge per la regolamentazione degli scioperi.

3

Il Consiglio dei ministri approva le linee della manovra di bilancio per il 1987.

11-14

Si svolge ad Assisi il XXVII incontro nazionale di studio delle Acli sul tema: «La solidarietà che si reinventa».

18

Il Senato della Repubblica approva il documento sulla manovra di bilancio 1987-89.

22

Il Presidente del consiglio Craxi, il ministro del Lavoro, il sottosegretario Amato ricevo-

Luglio

Agosto

Settembre

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Settembre		23 Franco Marini relaziona al comitato esecutivo della Cisl sull'incontro con Craxi. 25-27 Si svolge ad Ariccia il consiglio generale della Cgil. Approvato un documento sulla politica economica, rinnovi contrattuali e politica energetica. 30 Le segreterie confederali dissentono circa l'atteggiamento verso il governo sui temi della legge finanziaria mentre concordano sull'appoggio alle categorie per i rinnovi contrattuali.
Ottobre	1 I consigli generali di Fim, Fiom e Uilm proclamano 12 ore di sciopero entro il mese per il rinnovo del Ccnl. 14 Sciopero nazionale di 4 ore dei metalmeccanici per il rinnovo del Ccnl. 16 La Fim Cisl celebra con il convegno «Dall'acciaio al silicio» i suoi 35 anni di vita. 17 Rottura fra le federazioni dei trasporti Cgil e Cisl da una parte e Uil dall'altra sull'atteggiamento da tenere nei confronti del governo in merito alle misure della legge finanziaria sul settore. 21 Iniziano fra sindacati dei tessili e Federtessile le trattative per il rinnovo del Ccnl. 22 Dopo una lunga mediazione delle confederazioni viene raggiunta un'intesa tra le federazioni dei trasporti sull'atteggiamento da tenere nei confronti del governo.	8 Le segreterie confederali di Cgil, Cisl e Uil decidono una serie di riunioni unitarie degli organismi regionali e territoriali sulla piattaforma presentata al presidente del consiglio. 14-16 Si svolge il comitato centrale della Uil che approva due documenti: sulla legge finanziaria e sulla questione nucleare. 16 Lucio De Carlini relaziona al convegno «La Cgil nel terziario avanzato». 30 Riunione unitaria degli esecutivi di Cgil, Cisl e Uil per definire le proposte di modifica della legge finanziaria da presentare al governo.
Novembre	3 Scioperano per il rinnovo del Ccnl i bancari aderenti a Cgil, Cisl, Uil e Fibi.	14 Si svolge un convegno organizzato da Cgil, Cisl e Uil sui problemi dell'occupazione e dell'efficienza del pubblico impiego.

Le organizzazioni degli imprenditori

29

Le aziende del gruppo Efim sottoscrivono con Cgil, Cisl e Uil un protocollo per nuove relazioni industriali.

1

Fiat e Ford presentano alla Finmeccanica i loro piani per l'acquisizione dell'Alfa Romeo.

10-11

Si svolge a Mantova il convegno organizzato dalla Confindustria su: «Innovazione, formazione, sviluppo». Interventi di G. Lombardi, Prodi, Del Turco, Alessandrini, Bodrato, Covatta, Del Pennino, Agnelli, De Michelis, Falcucci, Zanone.

20

Presso l'Intersind viene presentato un quaderno di industria e sindacato su: «Diritti sindacali, relazioni sindacali e regolamentazione del conflitto». Intervengono Ambroso, Paci, Massacesi, Capo, Berta, Craveri e Saba.

24

Enrico Manca, socialista, viene eletto presidente della Rai dal nuovo consiglio di amministrazione.

30

Il consiglio generale dell'Asap nomina Guido Fantoni nuovo presidente al posto di Benedetto De Cesaris.

6

La Finmeccanica accetta la proposta Fiat per l'acquisizione dell'Alfa Romeo. Sarà costituita una nuova società Alfa-Lancia.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

no la delegazione di Cgil, Cisl e Uil sui temi della legge finanziaria. Si concorda una serie di appuntamenti su Mezzogiorno, fisco, previdenza, sanità.

23

Il Presidente del consiglio Craxi riceve la delegazione della Confindustria. Rinnovi contrattuali, costo del danaro e fiscalizzazione sono i temi dibattuti.

25

Il Consiglio dei ministri approva il ddl sul bilancio previsionale 1987, sul bilancio pluriennale 1987-89 e le disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale.

3

Il ministro del Lavoro illustra il piano triennale per l'occupazione.

14

Il ministro del Lavoro incontra rappresentanti degli imprenditori e dei sindacati per discutere i progetti per l'occupazione in Campania.

28

Presso la sede dell'Inps di Venezia si svolge un convegno sull'efficienza del sistema pensionistico.

29

Il sottosegretario Amato e il ministro del Lavoro incontrano Benvenuto, Marini e Pizzinato per un esame preliminare delle richieste sindacali su fisco, previdenza, Mezzogiorno e contratti del pubblico impiego.

31

I ministri dei Lavori pubblici Signorile e della Marina mercantile Degan hanno un incontro positivo con i rappresentanti sindacali di settore sui temi della legge finanziaria 1987.

4

Governo e sindacati raggiungono un accordo sui temi della spesa sociale, del fisco, dei rinnovi dei contratti del pubblico impiego e per l'occupazione nel Sud.

Settembre

Ottobre

Novembre

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Novembre	6 Gli esecutivi di Fim, Fiom e Uilm, esaminato l'andamento delle trattative per il rinnovo del Ccnl, decidono di attuare 8 ore di sciopero articolato entro novembre. 7 Sciopero del personale della scuola indetto da sindacati confederali e Snals per il rinnovo del Ccnl e una nuova politica scolastica. 11 I consigli generali della Fat Cisl, della Filziat Cgil, della Uilias Uil approvano la piattaforma per il rinnovo del Ccnl degli alimentaristi. 13 Iniziano quattro giorni di sciopero dei ferrovieri aderenti alla Fisafs e dei marittimi della Federmar Cisl. 25 Scioperano 2 ore i tessili aderenti a Cgil, Cisl, Uil per il rinnovo del Ccnl. 26 Gli esecutivi della Fillea Cgil, della Filca Cisl, della Feneal Uil approvano la piattaforma per il rinnovo del Ccnl degli edili.	18 Il comitato direttivo della Cgil discute di pensioni, fisco, occupazione e contratti del pubblico impiego. 24 La Cisl organizza a Roma il convegno «Innovare la formazione». Intervengono Alessandrini, Marini, Bodrato, Covatta, Ochetto, Lombardi, Bersani, Binetti. 26 Nota di protesta della Confederquadri per non essere stata ammessa alle trattative dei rinnovi contrattuali in difesa dei quadri. 27 Pizzinato svolge una relazione critica sul processo di innovazione della Confederazione all'assemblea organizzativa dei quadri della Cgil.
Dicembre	5 Sciopero di 24 ore dei portuali genovesi contro il piano di ristrutturazione che intacca il potere della compagnia unica. Scioperano i bancari e gli operai agricoli per il rinnovo del Ccnl. 6 Presso l'Asap raggiunto accordo per il Ccnl dei chimici. 12 Le segreterie di Fim, Fiom, e Uilm si incontrano dopo la conclusione delle sessioni senza esito delle trattative con Intersind, Asap e Federmeccanica per il rinnovo del Ccnl. 18 Si conclude positivamente la lunga sessione di trattative per il rinnovo del Ccnl dei bancari.	9 Emergono divergenze fra le segreterie confederali di Cgil, Cisl e Uil sulla riforma previdenziale. In materia fiscale si sollecita un confronto con il ministro delle Finanze Visentini. 10 Cgil, Cisl e Uil sollecitano il governo per sbloccare il rinnovo dei contratti del pubblico impiego. 12 Le segreterie confederali Cgil, Cisl e Uil e le segreterie categoriali proclamano uno sciopero generale del pubblico impiego per il rinnovo del Ccnl per il 9 gennaio 1987. 29 Cgil, Cisl e Uil confermano lo sciopero generale del pubblico impiego alla ripresa delle trattative governo-sindacati per i rinnovi contrattuali.

Le organizzazioni degli imprenditori

12

Al consiglio direttivo dell'Intersind il presidente Paci sostiene che gli aumenti salariali non devono andare oltre la difesa del salario reale. Le altre risorse vanno destinate alla ristrutturazione.

13

La Federmeccanica presenta presso il Cnel l'indagine congiunturale sul settore metalmeccanico.

17

L'amministratore delegato della Fiat Ghidella illustra presso lo stabilimento di Cassino i programmi dell'azienda per il Mezzogiorno che prevedono investimenti di 3.116 miliardi nel prossimo triennio.

20

Alla riunione della giunta della Confindustria il presidente Lucchini si dichiara insoddisfatto dell'andamento dell'attività industriale e del tormentato iter della legge finanziaria.

1

Si svolge a Roma l'assemblea organizzativa della Coldiretti sull'associazionismo agricolo.

2

Si svolge a Roma il convegno nazionale dell'Agci sulla realtà imprenditoriale cooperativa nella fase di trasformazione del sistema produttivo.

4

La Confindustria presenta il rapporto del suo centro studi sulle previsioni economiche per il prossimo biennio.

16-17

Si svolge a Roma la Conferenza nazionale dei trasporti organizzata da Confindustria e ministero dei Trasporti.

Vicende politiche generali, il governo, le istituzioni

7

Il ministro del Lavoro discute con la delegazione Cgil, Cisl e Uil dei provvedimenti per il Mezzogiorno, dell'indennità di mobilità e delle riforme della Cig.

20

Il ministro del Lavoro raggiunge un'intesa di massima con Cgil, Cisl e Uil sul ddl per il riordino del sistema previdenziale e la ristrutturazione dell'Inps.

23

Circa 40.000 persone marciano a Torino per protestare contro il fisco.

26

Il ministro delle Finanze Visentini incontra la delegazione Cgil, Cisl e Uil per discutere della revisione della curva delle aliquote Irpef e del recupero del fiscal drag.

27

Il Senato approva il ddl sulle nuove norme del collocamento ordinario con alcune modifiche.

10

Il ministro del Lavoro annuncia alla delegazione Cgil, Cisl e Uil che presenterà un ddl per la creazione di 200.000 posti di lavoro per giovani nel Mezzogiorno.

19

La Camera dei deputati approva definitivamente la riforma del Cnel.

20

Il Consiglio dei ministri approva un nuovo sistema di fiscalizzazione degli oneri sociali (in vigore dal 1987).

21

Il Senato approva legge finanziaria e bilancio dello Stato per il 1987.

29

Il Cipe approva il piano di attuazione annuale per programma triennale per il Mezzogiorno.

Novembre

Dicembre

	<i>Sindacato dei lavoratori: le federazioni di categoria</i>	<i>Sindacato dei lavoratori: le centrali confederali</i>
Dicembre	19 Raggiunto accordo per il rinnovo del Ccnl dei lavoratori del settore della carta. 23 Sottoscritta ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl fra Animem Confapi e Fim, Fiom, Uilm.	

*Le organizzazioni
degli imprenditori**Vicende politiche generali,
il governo, le istituzioni*

Dicembre

31

Il sottosegretario alla presidenza del Consiglio Amato e il ministro della Funzione pubblica Gaspari sottoscrivono con Cgil, Cisl e Uil un'intesa sulla parte economica del contratto degli statali. Fissato un calendario per gli incontri relativi alle altre categorie. I sindacati revocano lo sciopero del pubblico impiego.

Bibliografia

a cura di Rosana Barcellona

Nota metodologica

Presentiamo anche quest'anno un repertorio bibliografico che comprende quegli scritti che trattano delle tematiche relative al lavoro, pubblicati durante il 1986. Esso è compilato attraverso la consultazione di numerosi periodici italiani e stranieri e dei principali volumi pubblicati in Italia, ordinando i titoli degli articoli selezionati secondo gli stessi criteri e la stessa metodologia usata negli anni precedenti. È, infatti, dal 1981 (anno della prima stesura del rapporto), che viene pubblicata una bibliografia redatta sulla base degli argomenti che vengono «osservati» annualmente nel *Rapporto*, al fine di mettere a disposizione uno strumento di approfondimento e di supporto a quanti intendono documentarsi sulla vita economica e sindacale italiana, ma anche di rilevazione dell'ampiezza e dell'andamento del dibattito intorno a quei temi.

Tutto ciò dà, oggi, la possibilità di disporre di un quadro, certamente non completo, ma indicativo della riflessione che si è sviluppata attorno alle problematiche del lavoro, nelle sue diverse concezioni e relazioni, negli anni recenti.

Si può così facilmente constatare che nel 1986 i temi maggiormente trattati sono quelli relativi al mercato del lavoro, le tendenze e la struttura, nonché le politiche avviate. Ed, inoltre, ampio spazio è stato riservato all'analisi della contrattazione, a causa anche del rinnovo dei principali contratti nazionali. Si è anche potuto notare un consolidamento della tendenza, avviatasi negli anni precedenti, della pubblicistica italiana ad esprimere un notevole interesse verso i temi riguardanti il mondo dell'industria.

Numerosi continuano ad essere i titoli che trattano dell'impresa: dalle nuove strategie avviate ad una riflessione sulle conseguenze dell'introduzione di tecnologia avanzata, dalla necessità di formazione del management all'analisi del mercato.

Meno ampia è la letteratura intorno alle relazioni industriali: essa riguarda principalmente la conclusione di ulteriori protocolli. Riprende, invece, la trattazione di tematiche, quali la conflittualità, la strategia sindacale, ecc.

Sono questi solo alcuni semplici esempi che permettono di mostrare che è possibile, anche sulla base dei riferimenti bibliografici, seguire gli interessi prevalenti del dibattito intorno al mondo del lavoro.

Volumi

1. Autori vari, *Dentro la finanziaria. Bilancio '86 e politiche pubbliche*, Roma, Fondazione Olivetti 1986, pp. 310.

La ricerca, che appartiene al «progetto Bilancio» promosso dal 1978, intende apportare un contributo innovativo in quanto è rivolta non soltanto agli aspetti tecnico-parlamentari della legge finanziaria, ma anche e criticamente agli elementi di contenuto. Il testo analizza la legge finanziaria per l'anno in corso con particolare riferimento alla politica sanitaria, pensionistica e della scuola. Aggiunge, in appendice, un'importante documentazione, tra cui lo stralcio della relazione della Corte dei Conti sul Rendiconto generale 1985.

2. Autori vari, *Le politiche del lavoro in Europa agli inizi degli anni ottanta*, Venezia, Marsilio 1986, Quaderni della Fondazione Brodolini, pp. 277.

Questo testo raccoglie le relazioni presentate ad un convegno tenutosi a Milano nel 1985, nell'ambito delle «settimane annuali di studi internazionali sul movimento sindacale e relazioni industriali», promosse dalle Fondazioni Brodolini, Feltrinelli, Seveso. Il dibattito ha cercato di indicare tendenze ed elementi nuovi nelle relazioni industriali delle economie di mercato avanzate e nelle politiche perseguite dai sindacati, dagli imprenditori e dai governi in relazione alle trasformazioni in atto.

3. Autori vari, *L'Usl: come si organizza come spende*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 320.

Si tratta di una approfondita ricerca, condotta per conto dell'Irer della regione Lombardia, che si propone di delineare un quadro concreto del primo impatto della vasta e complessa riforma sanitaria, attuata con la legge 833/1978 in termini organizzativi, gestionali ed economico-finanziari. Vengono prese in considerazione alcune fra le principali Usl della Lombardia, tenendo conto della notevole variabilità della realtà dei servizi socio-sanitari della regione, che danno luogo ad esperienze assai differenziate. Vengono presi in esame i punti critici dell'attuazione delle Usl con metodo descrittivo, esplicativo ed operativo. Vengono così

esaminate le leggi che istituiscono e regolano le Usl, per evidenziare gli aspetti e le indicazioni organizzative e per cogliere il grado di congruenza interna fra le varie disposizioni e la teoria organizzativa.

4. Autori vari, *Oltre la crisi. Le prospettive di sviluppo dell'economia italiana e il contributo del sistema finanziario*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 745.

Il volume si divide in sei capitoli, fra cui appaiono particolarmente interessanti il primo, che si occupa di fornire un'interpretazione della crisi ed il secondo che tratta delle possibilità di sviluppo dell'economia italiana. Alla prima sezione appartengono i seguenti saggi: «La lunga crisi: interpretazioni e prospettive» di A. Vercelli, «L'economia italiana a confronto: 1973-1985» di A. Boltho. La seconda sezione comprende: «Il problema dell'occupazione: disequilibrio strutturale o transitorio?», di V. Conti e D. Cossutta, «Problemi e prospettive di sviluppo nel Mezzogiorno d'Italia» di A. Giannola, «Crescita dell'occupazione, crescita del reddito e modificazioni strutturali: alcune esplorazioni a medio termine» di I. Musu e M. Volpe.

5. Autori vari, *Politica monetaria e politica dell'occupazione in Italia in un contesto di innovazione finanziaria*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 166.

Il volume rappresenta un utile contributo al dibattito sulla necessità di una riduzione del costo del denaro in vista di una ripresa della produzione e dell'occupazione. Il primo saggio, di Luigi Frey, è dedicato ad un rapido esame dell'evoluzione della politica monetaria in Italia, in cui emerge la difficoltà di orientarla verso l'obiettivo finale della piena occupazione, data la prevalente natura strutturale della problematica disoccupazione - sottoccupazione esistente nel nostro paese. Il secondo saggio introduce elementi di teoria monetaria, con ipotesi che tengono conto degli effetti delle innovazioni sull'offerta e sulla domanda di moneta. Gli ultimi tre saggi illustrano l'innovazione finanziaria in atto.

6. Autori vari, *Tra sviluppo e ristagno: l'intervento pubblico e cooperativo sul piano nazionale e internazionale*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 490.

Questo volume raccoglie gli atti del XV congresso internazionale del Ciriec, tenutosi a Firenze nel 1984. I temi discussi sono al centro di un ampio dibattito: il rinnovamento tecnologico e gli effetti che esso comporta sull'azione dei pubblici poteri e i modi in cui deve avvenire la collaborazione internazionale, senza la quale non è possibile un reale progresso. Il volume si articola in tre sezioni, «Relazioni», che comprende il capitolo re-

lativo a: Lo Stato, L'Impresa, La collaborazione internazionale; «Comunicazioni e altri contributi», che raggruppa i seguenti saggi: Un equilibrio difficile tra pubblico e privato, Azione dell'impresa pubblica e suo ruolo internazionale, L'intervento pubblico nei paesi in via di sviluppo, Il ruolo delle imprese mutue e cooperative; nella terza ed ultima sezione vengono tratte le conclusioni.

7. Aburrà L., Marcenaro P., *Le ore e i giorni. L'orario di lavoro tra contrattazione e orientamenti dei lavoratori. Un'indagine nel gruppo Fiat*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 191.

Utilizzando i risultati di due indagini svolte nell'area industriale dal sindacato metalmeccanici e dall'istituto di ricerca della Cgil piemontese, il volume pone a confronto tesi e considerazioni in merito all'orario di lavoro e ai problemi organizzativi culturali e infrastrutturali con esso strettamente collegati. «L'ipotesi che è venuta emergendo è che, al di là delle specifiche caratteristiche di ciascun modello, è proprio la contraddizione tra uniformità-rigidità di ogni modello e la eterogeneità oggettiva e soggettiva dei lavoratori il fattore destinato a coagulare un insieme di scontenti...». Infatti la forte differenziazione tra i lavoratori condiziona gli esiti di una ricerca di modelli generalizzati e uniformi di modifica degli orari. D'altra parte la formulazione di un'articolazione degli orari in conformità con le esigenze di flessibilità aziendale tende spesso a scontrarsi con rigidità extraaziendali con particolare riferimento ad aspetti infrastrutturali relazionali e culturali dell'ambiente circostante.

8. Accornero A., Carmignani F., *I paradossi della disoccupazione*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 193.

«Sulla disoccupazione odierna pesa non poco il mistero delle sue cause. Sembrava un fenomeno ormai chiaro, spiegabile e invece torna a non esserlo più». Il libro propone un'analisi adeguata dei problemi relativi alla disoccupazione in Italia in termini sociali e non semplicemente economici. Sembrava, infatti, riduttivo collocare la disoccupazione fra gli aggregati ordinari, come paiono insoddisfacenti le ottiche quantitative e anelastiche spesso adottate dagli economisti. D'altra parte un aggancio di tipo sociale nel mercato del lavoro ha una sua particolare validità anche in relazione con lo storico problema del Mezzogiorno e con la ridefinizione di un programma unitario di sviluppo nazionale.

9. Ambroso G.M., *Diritti sindacali, relazioni industriali e regolamentazione del conflitto. L'esperienza contrattuale dell'Intersind*, Roma, Cedis,

1986, pp. 258.

Il volume, arricchito da un'ampia documentazione, illustra il ruolo svolto dall'Intersind dal 1962 ai giorni nostri, nella gestione della complessa materia relativa ai diritti sindacali, alle relazioni industriali e alla regolamentazione del conflitto. Viene sottolineato il ruolo anticipatore e innovativo dell'Associazione verso la definizione di regole del gioco condivisibili dalle parti: ruolo, questo richiesto dal Ministero delle partecipazioni statali già al momento del distacco delle aziende pubbliche dalla Confindustria. Viene, inoltre descritto come tali sollecitazioni abbiano trovato realizzazione, nel corso degli anni, in sede contrattuale.

10. Ansoff H.I., *La strategia d'impresa*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 436.

Dopo una breve premessa sul significato del termine «strategia», l'autore dedica qualche paragrafo alla dimostrazione delle insufficienze della teoria microeconomica ai fini dello studio della strategia d'impresa e per introdurre il lettore nel modello storico del comportamento imprenditoriale. Nella prima e seconda parte del libro si esaminano contenuto e limiti dei mutamenti strategici e le circostanze esterne che li incentivano. Nella parte terza e quarta si esaminano procedure e finalità dell'impresa, mentre nella quinta si analizzano casi concreti in cui la strategia è stata formulata in modo esplicito. Nella stessa, infine, si espongono studi specifici di imprese in Francia, Gran Bretagna e Stati Uniti.

11. Antonelli C., *L'attività innovativa in un distretto tecnologico*, Torino, Fondazione Agnelli 1986, pp. 206.

Il volume, appartenente alla collana «Tecnocity», si propone un'analisi empirica delle caratteristiche della distribuzione territoriale e industriale delle domande di brevetto depositate in Piemonte con particolare riferimento alla città di Torino. Tale indagine serve all'autore per capire l'ampiezza e la direzione del cambiamento tecnologico, la relazione tra metropoli e attività innovativa e di conseguenza il ruolo e prospettive delle grandi aree metropolitane.

12. Antoniazzi S., *La solidarietà, la lotta, la cultura*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 94.

Se è vero che le democrazie occidentali stanno attraversando un periodo di stasi nelle relazioni industriali, in Italia la crisi del sindacato si innesta in una crisi più generale di riferimenti culturali. «In altre parole non è più sufficiente proporre rivendicazioni o programmi politici pur validi economicamente e tecnicamente ad affrontare e risolvere i problemi; occorre contestualmente pro-

durre valori, motivazioni, un'etica che sorregga la propria azione». Il testo affronta il tema centrale della cultura del movimento operaio. Si sottolinea, in definitiva, la necessità di una risistemazione generale della cultura operaia attraverso la riformulazione delle prospettive e dei valori fondamentali. Si tratterebbe anche di sviluppare quella consapevolezza dei rapporti fra cultura specifica e operaia da una parte e cultura «universale» dall'altra, tra le prospettive relative al mondo del lavoro in particolare e quelle della società in generale.

13. Artoni R., Pontarollo E. (a cura di), *Trasferimenti, domanda pubblica e sistema industriale*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 228.

Il testo riporta l'insieme di ricerche monografiche che hanno accompagnato il rapporto sull'industria e la politica industriale italiana elaborato dal Cer e dall'Irs. Di particolare interesse sono il capitolo terzo di P. Saraceno sui trasferimenti sociali ed il quarto sulla domanda pubblica e le strutture di mercato di E. Pontarollo e L. Solimene. Hanno collaborato, oltre i curatori del testo, M. Balconi, C. Lucioni, P. Ravazzi.

14. Asap, *Rapporto sui salari. L'evoluzione delle retribuzioni nell'industria italiana negli ultimi anni*, Milano F. Angeli 1986, pp. 260.

L'iniziativa avviata dall'Asap tende alla costruzione di un osservatorio sugli andamenti del costo del lavoro e delle retribuzioni e alla elaborazione di un rapporto annuale. Questo primo rapporto è dedicato esclusivamente al settore industriale, per il quale esiste numeroso e interessante materiale statistico e diverse fonti. Il testo comprende gli studi di G. Faustini, P. De Luca, L. Tronti, R. Ballarini ed è arricchito da una prefazione del presidente dell'Asap e da un'estesa introduzione di Dell'Aringa.

15. Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè 1986, pp. 292. Questo volume raccoglie gli atti dell'VIII Congresso nazionale dell'Associazione svoltosi a Napoli nell'ottobre del 1985. Data la complessità della tematica concernente la rivoluzione industriale e il diritto del lavoro, questo contributo scientifico appare particolarmente attuale ed utile. Le ampie relazioni di Franco Carinci e di Giancarlo Perone ed i numerosi e qualificati interventi sono riportati con grande chiarezza, in modo da poter essere proficuamente utilizzati.

16. Baglioni G., *La politica sindacale nel capitalismo che cambia*, Bari, Laterza 1986, pp. 208. Il rapporto fra politica economica e relazioni industriali risente anche delle modifiche intervenute

te negli assetti strutturali nei mutamenti di comportamento e di disposizione degli attori sociali nelle trasformazioni dei processi distributivi del mercato del lavoro. Il sindacato deve operare su un terreno più complesso con riferimento sia alle rappresentanze che alla tutela generalizzata. L'affermazione di nuovi profili attinenti al terziario avanzato che favoriscono il superamento della regolamentazione collettiva e il verificarsi di un «dualismo» nell'impiego del lavoro sono alcuni dei rischi verificabili. In presenza di queste realtà e tendenze, i rapporti fra Stato, politica economica e relazioni industriali possono dare luogo ad intese con impegni reciproci su una più ampia serie di contenuti rispetto a prima; possono fare vedere un tipo di scambio politico molteplice e, per quanto attiene alle rappresentanze dei lavoratori, mediante l'assunzione di linee difensive elastiche e propositive.

17. Baglioni G., Milani R., Santi E. (a cura di), *Le relazioni sindacali in Italia. Rapporto 1984-1985*, Roma, Edizioni lavoro 1986, pp. 601.

Giunto al suo quinto volume, questo rapporto Cesos sulle relazioni industriali in Italia è l'analisi più completa e valida esistente sul mondo sindacale del nostro paese. Si tratta di un utile strumento che fornisce attente informazioni non solo su ciò che avviene nel movimento sindacale, ma anche sui principali e più generali problemi che attraversa il mondo del lavoro. Il volume si divide in cinque parti: un osservatorio che analizza i problemi del mercato, del costo e dell'orario di lavoro, della conflittualità e della giurisprudenza del lavoro; un capitolo che si occupa della contrattazione nelle principali categorie; una sezione interamente dedicata all'attività ed alla struttura sia dei sindacati confederali che autonomi e datoriali, una parte che comprende due saggi su temi di particolare rilevanza, quali: referendum contingenza, intesa intercompartimentale; chiude il volume una sintetica cronologia degli avvenimenti salienti ed un'ampia bibliografia sui temi trattati nel Rapporto stesso.

18. Becchi Collidà A., Negrelli S., *La transizione nell'industria e nelle relazioni industriali. L'auto e il caso Fiat*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 271.

Il testo trae origine da una ricerca, realizzata per conto della Cee dall'International Institute of Management di Berlino, volta all'analisi comparata del settore automobilistico. Il primo tema affrontato è relativo alla politica industriale delle grandi imprese che operano in questo settore e al contributo apportato allo sviluppo economico. L'analisi ripercorre le principali tappe dell'innovazione tecnologica e delle strategie delle principali imprese. Dallo scenario europeo gli autori passa-

no poi all'analisi del caso Fiat, ricostruendone una storia chiara ed efficace. Della casa torinese viene osservato sia l'andamento economico che le relazioni industriali, con particolare riferimento alla crisi intervenuta alla fine degli anni sessanta. Lo studio evidenzia che la strategia seguita dalla Fiat per il risanamento del gruppo si è fondata, in sintesi, su due elementi: l'innovazione e l'ampio ricorso alla cassa integrazione straordinaria. Viene, inoltre, messa in luce la debolezza del sindacato attraverso una accurata analisi della strategia e della capacità di rappresentanza del sindacato stesso.

19. Benenati E., Sabattini C., *Sindacato e potere contrattuale*, Roma, Ediesse 1986, Collana «Riquadri», pp. 190.

Partendo dalla crisi di rappresentanza sindacale, e in particolare del suo momento aziendale, gli autori hanno trattato rispettivamente del rapporto tra sindacato, fabbrica e contrattazione negli anni '50 e, nella seconda parte del libro, della contrattazione e della concertazione centralizzata. I processi evolutivi in atto nella società, oltre che nelle trasformazioni tecniche ed organizzative, influirebbero fortemente nei rapporti tra le parti sociali richiedendo, quindi, risposte culturali ancorché strategiche.

20. Berardinone E., D'Avossa E., Rizzi A.M. (a cura di), *Codice del rapporto di lavoro*, Milano, Edizioni Ipsoa 1986, pp. 2245.

Il diritto del lavoro ha subito nel corso degli ultimi anni profondi e radicali mutamenti. Recentissimi esempi di questa evoluzione sono la legge che riconosce giuridicamente i quadri intermedi, la legge quadro per l'artigianato, l'istituzione dei contratti di solidarietà, di formazione e lavoro e dei contratti part-time. Normative queste che trovano puntuale collocazione e approfondito commento nel nuovo «Codice del rapporto di lavoro».

21. Berta G. (a cura di), *Industrial Relations in Information Society: an European Survey*, Roma, Fondazione A. Olivetti 1986, pp. 515.

Il testo, arricchito da una interessante introduzione di G. Berta, fornisce un quadro generale delle relazioni industriali con riferimento ai processi tecnologici in atto e alla società dell'informazione. Abrahamson, cui è affidato il compito di descrivere la situazione determinatasi in Svezia e Norvegia nel periodo postbellico, sottolinea che in questi paesi l'obiettivo della piena occupazione è sempre stato perseguito, anche in periodi sfavorevoli, quali quelli di recessione economica. A questo obiettivo sono pertanto state subordinate le scelte relative all'innovazione tecnologica, facilitate da accordi sindacali che prevedono facilita-

zioni alle aziende solo nel caso in cui venga rispettata la qualità organizzativa. Per quanto riguarda, invece, la situazione italiana G. Della Rocca si attarda sulle principali novità della contrattazione recente. Rileva che i contratti sono generalmente composti da numerose clausole, correlate con un sistema procedurale, relative non solo al principio dell'informazione preventiva, ma anche ai tempi ed ai modi delle trattative in relazione con lo sviluppo dell'organizzazione. Il sistema di relazioni industriali in vigore presso la Repubblica federale tedesca è analizzato da Kubicek H., che ne descrive i tre diversi livelli di regolamentazione. Sellier F. fornisce utili informazioni circa l'insufficiente coinvolgimento del sindacato francese nei processi di cambiamento tecnologico. Nel Regno Unito, Williams R., sostiene che la maggior parte dei contratti sul cambiamento tecnologico è concentrata a livello d'impresa, dello stabilimento e del gruppo di lavoro.

22. Bertinotti F., *La Camera dei lavori. Presentazione di Vittorio Foa*, Roma, Ediesse 1986, pp. 92.

«La necessità di una svolta nel sindacato è diventata senso comune e di svolta si parla rispetto ai due fondamenti dell'azione dell'organizzazione sindacale: la contrattazione e la capacità di essere soggetto politico.» L'autore, dopo avere ripresentato con profondità di indagine e adeguatezza di riferimenti storici, i valori classici della sinistra quali l'eguaglianza, la libertà e la fraternità, si attarda nell'analisi dei processi di consultazione e contrattazione tra sindacati e padronato. La contrattazione dovrebbe evolversi verso una maggiore valorizzazione del momento aziendale e del raccordo territoriale.

23. Boyer R., *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, Editions La Decouverte, pp. 330.

Dalla metà degli anni ottanta sembra emergere una nuova realtà; mentre gli Usa sembrano avere trovato una crescita, agevolata dalla flessibilità del mercato del lavoro, dal dinamismo imprenditoriale e dalla duttilità del sistema giuridico, i paesi europei indugiano nel passaggio verso l'economia dell'informazione. Il testo avvalendosi della collaborazione di economisti della Comunità europea raggruppati nell'ambito della Federazione europea di ricerche economiche (FERE) traccia un quadro comparato delle dinamiche economico-sociali nei maggiori paesi europei: Belgio, Francia, Germania, Gran Bretagna, Irlanda, Italia, Spagna, in una fase di produzione e consumo di massa.

24. Boldrini F., Marianelli A., *Sindacato e industria tessile a Pisa 1945-1970*, Firenze, Regione Toscana 1986, pp. 212.

Il libro tratta delle vicende dell'industria tessile pisana nel secondo dopoguerra e della sua organizzazione sindacale. Il declino del settore, quasi inarrestabile fino al 1968 con la chiusura della Marzotto ed il licenziamento di 850 operai, è contraddetto soltanto da brevi periodi di congiuntura favorevole. I bassi salari e il modello rigido di organizzazione e di sfruttamento del lavoro operaio e le conseguenti lotte negli anni cinquanta, testimoniano anche un clima sociale, interno al settore, sostanzialmente compromesso.

25. Bonuzzi V., *L'agricoltura nei primi 25 anni della Cee*, Padova, Cedam 1986, pp. 143. Partendo dall'accordo del 25 marzo 1957 (Patto di Roma) l'autore analizza la situazione dell'agricoltura europea agli inizi degli anni ottanta. In particolare, viene sottolineato che in Italia il valore aggiunto per occupato è solo la metà di quello degli altri settori, senza tenere conto delle disparità regionali all'interno del nostro Paese. Il volume esamina, inoltre, le modalità di intervento della Cee in questo settore primario e la situazione del reddito agricolo degli altri paesi membri.

26. Botta P. (a cura di), *Sud emergente fra vecchia e nuova identità*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 166.

La ricerca, che si è svolta nel periodo 1983-1984, presso il Centro Studi Cisl del Mezzogiorno a Taranto, ha per oggetto precipuo il sindacato e le capacità dello stesso di incidere sulla vita sociale delle comunità prese in esame. Essa pone l'attenzione su qualche centro del Mezzogiorno che, pur non rappresentando il Sud, è comunque parte integrante del contesto, con riferimento ai mutamenti socio economici, al substrato culturale, alla relazione tra identità e stratificazione sociale. La ricerca che utilizza le tecniche delle «indagini di comunità» tende a dare un quadro completo di tali realtà particolari, ma eloquenti di un universo meridionale estremamente eterogeneo.

27. Brancalente B., *Il sistema industriale dell'Umbria*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 126.

Obiettivo dell'autore è di inquadrare l'evoluzione della struttura produttiva della regione nell'ambito delle trasformazioni realizzatesi a livello nazionale durante gli anni settanta, cercando di farne emergere le connotazioni specifiche. Tutto ciò ha portato Brancalente a valutare il livello di industrializzazione raggiunto e la dinamica delle diverse realtà locali, ad evidenziare omogeneità e atipicità del sistema umbro e a concludere che l'Umbria «si trova ancora in uno stadio relativamente acerbo dell'industrializzazione diffusa, caratterizzata da una crescita non consolidata e quindi parzialmente reversibile».

28. Cacace N., *Attività e professioni emergenti. La società di domani*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 246.

Prima di parlare dei mestieri e dei fabbisogni formativi, l'autore traccia una precisa mappa dei grandi cambiamenti di questo fine secolo: l'elettronica, la fine dell'era del petrolio, l'ingegneria genetica e le biotecnologie, la mondializzazione dell'economia e la scolarizzazione totale. In riferimento al mercato del lavoro Cacace sostiene che nella società evoluta l'area produttiva dell'informazione e dei servizi tende ad assorbire i 2/3 della popolazione attiva. Infatti, se 1/3 della popolazione è sufficiente per produrre beni agricoli e industriali, la maggior parte dei lavoratori sarà occupata a raccogliere ed elaborare informazioni e a fornire servizi ai cittadini e alle imprese. Per incrementare l'occupazione bisogna, dunque, accelerare il processo evolutivo in atto «favorendo e non ostacolando la trasformazione e pensando alla qualità della vita e dello sviluppo più di quanto oggi facciamo». Tra i tre modelli di mercato del lavoro individuati (giapponese, americano ed europeo), quello europeo sembra più umano in quanto più equilibrato e socialmente equo, ma ha un basso tasso di occupazione. Le previsioni avanzate ci dicono che gli aumenti occupazionali più consistenti non saranno relativi alle nuove professioni, ma a quelle di tipo tradizionale, che tuttavia avranno contenuti diversi da quelli del passato.

29. Cafferata R. (a cura di), *Economia delle imprese pubbliche*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 499.

In un momento di attenuazione di interesse verso l'impresa pubblica, il testo, attraverso la ricerca di autorevoli studiosi, ripropone il tema nell'ambito di una ridefinizione degli obiettivi generali di politica industriale. L'importanza dell'impresa pubblica è particolarmente avvertita là dove appare indispensabile un modello di concertazione e di collaborazione tra iniziativa pubblica e privata al fine di soddisfare sia esigenze di competitività che necessità di sviluppo sociale. In un'ottica di «riposizionamento strategico», infatti, l'impresa pubblica può continuare a svolgere un ruolo di primo piano nello sviluppo generale.

30. Caffè F., *In difesa del «Welfare State». Saggi di politica economica*, Torino, Rosenberg & Sellier 1986, pp. 111.

Gli otto saggi, raccolti in questo volume, offrono un importante contributo di analisi e di riflessione non soltanto al dibattito sulla crisi dello «stato sociale», ma anche al chiarimento delle finalità

medesime che possono ispirare il lavoro degli economisti rispetto ai problemi concreti dell'intervento pubblico nella società. Difensore del «welfare» in antitesi con quanti sostengono, quasi magicamente, che il mercato può risolvere gli attuali problemi, l'autore sottolinea l'importanza dell'azione responsabile e delle scelte consapevoli dei pubblici poteri. Gli argomenti trattati nei diversi saggi sono ampi, ma tutti riconducibili a sintesi, affidando «alla responsabilità dell'uomo la possibilità del miglioramento sociale».

31. Calza Bini P., *Imprese e risorse umane nella transizione*, Venezia, Marsilio 1986, pp. 180. Lo studio di sei casi aziendali con riferimento alle problematiche relative alle risorse umane (reclutamento, progressione professionale, congedo) rappresenta un utile strumento di conoscenza dei percorsi lavorativi. Infatti particolare attenzione è dedicata al rapporto fra mercato esterno del lavoro e mercato interno. Esso rappresenta anche una innovazione nello studio dei temi occupazionali in quanto si sofferma principalmente sul ruolo dei sistemi allocativi della forza lavoro in ogni azienda. Gran parte del volume è dedicato alle storie dei sei casi aziendali: una azienda pubblica di produzione e distribuzione di servizi, una azienda a partecipazione statale di telecomunicazioni, una azienda multinazionale di prodotti elettronici, un'azienda municipalizzata del settore abbigliamento ed, infine, un'azienda di componenti elettronici dipendente da una multinazionale estera.

32. Candela S., *I Florio*, Palermo, Sellerio 1986, pp. 427.

I Florio rappresentano un'esperienza, forse unica, di imprenditorialità di grande rilievo del meridione insulare. Il volume, nel ricostruire la storia di questa famiglia, ne sottolinea non solo il valore industriale, ma anche l'impegno sociale e culturale.

33. Carabelli U., *Libertà e immunità del sindacato*, Napoli, Jovene 1986, pp. 278.

Questo libro affronta il non facile tema della qualificazione dell'associazione sindacale nell'ordinamento e della azionabilità il giudizio o no delle pretese derivabili dall'ordinamento interno nel conflitto tra i singoli e l'organizzazione o tra istanze interne della medesima. Il primo capitolo è dedicato alla ricognizione delle idee correnti e si sostiene la tesi della «massima garanzia possibile per i diritti fondamentali dell'uomo nelle formazioni sociali». Nel secondo capitolo si dimostra la tesi della «tipicità» dell'organizzazione sindacale nel nostro ordinamento, facendo essenzialmente leva

sulla proclamazione del primo comma dell'art. 39. Il quarto capitolo propone valutazioni critiche delle proposte «de iure condendo» oggi in circolazione, specialmente per indicazione della commissione per le riforme istituzionali.

34. Carboni C. (a cura di), *Classi e movimenti in Italia 1970-1985*, Bari, Laterza 1986, pp. 321. Il libro raccoglie alcuni saggi dedicati ai mutamenti nella struttura sociale italiana dell'ultimo quindicennio. Arricchito da una estesa introduzione di Carboni, è suddiviso in tre parti. La prima relativa alla società italiana e alle classi sociali, la seconda ai movimenti ed alla conflittualità sociale, la terza, infine, alla società complessa degli anni '80. Hanno collaborato alla stesura del volume Accornero, Alberoni, Bagnasco, Carboni, Catanzaro, Ceri, Gallino, Melucci, Paci, Pasquino, Pizzorno, Sylos Labini, Tomasetta.

35. Carrera A. (a cura di), *Iniziativa sindacale e mercato del lavoro*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 243.

Sulla scia di una nuova fase di riflessione avviata dalla Fisba Cisl, il testo si occupa del mercato del lavoro, in particolare di quello agricolo e delle sue trasformazioni e delle connesse e mutate responsabilità sindacali. I saggi di M. Gardi, F. Sartori e S. Fadda si occupano rispettivamente del mercato del lavoro in genere, di quello agricolo e del rapporto tra mercato e politiche del lavoro in agricoltura.

36. Carrieri M., Donolo P., *Il mestiere politico del sindacato*, Roma, Editori Riuniti 1986, pp. 218.

Il testo traccia in maniera analitica e sufficientemente sistematica i diversi elementi di trasformazione della società attuale e le diverse fasi di incidenza politica, quantunque indebolita, del sindacato. L'indebolimento del ruolo e della immagine del sindacato nel confronto politico e una sua ridotta capacità di aggregare consenso derivano, secondo gli autori, in buona sostanza, da alcune cause per la maggior parte esterne all'organizzazione sindacale. Mentre l'accrescimento enorme dei compiti dello «stato sociale» e degli apparati di mediazione ne favoriscono, in ultima analisi, la decomposizione in numerosi comparti che tendono a comportarsi come «partiti», nel settore industriale; l'intensificarsi delle ristrutturazioni tende a scomporre precedenti omogeneità sociali e culturali rendendo inadeguato il ruolo tradizionale del sindacato. Tra le cause ascrivibili ad errori di strategia o di prassi delle dirigenze sindacali si individua in primo luogo la mancanza di un'approfondita e serena analisi della situazione contemporanea ed un conseguente atteggiamento

difensivo volto ad inseguire piuttosto che a determinare gli avvenimenti.

37. Ceep, *Risanamento e riordino delle Partecipazioni statali*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 429. Il Centro Studi di Economia e Politica, presieduto da Giorgio La Malfa, dedicò già nel 1984 uno dei suoi rapporti periodici alla «situazione finanziaria delle partecipazioni statali». Questo testo, i cui dati sono aggiornati all'ottobre 1985, si inserisce proprio in questa iniziativa. È suddiviso in dieci capitoli relativi all'ordinamento giuridico, alle linee evolutive della legislazione e alle prospettive di riforma, all'analisi dei bilanci, all'economicità di gestione, agli oneri impropri, alle risorse finanziarie, alle acquisizioni, alle privatizzazioni, all'internazionalizzazione e alla situazione occupazionale.

38. Censis, *A metà decennio. Riflessioni e dati sull'Italia dall'80 all'85*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 355.

Il volume è suddiviso in due parti. La prima è dedicata ai processi economici, di comportamento e sociali. La seconda riporta un insieme di dati ed una guida alla loro lettura. Il bilancio di metà decennio presenta molte novità e qualche interesse dovuto anche alla scorrevolezza descrittiva e previsionale su dati e fenomeni. L'analisi sul grande sforzo di ristrutturazione e riqualificazione aziendale compiuto recentemente in Italia e sulle crescenti attese dei vari soggetti sembra condurre ad un mutamento profondo e generalizzato di attitudini etico-culturali.

39. Censis, *XX Rapporto 1986 sulla situazione sociale del paese*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 660. Il Rapporto, come d'abitudine, è articolato in tre parti: la prima di considerazioni generali, la seconda sui fenomeni sociali e la terza sui settori di intervento sociale (formazione, mercato del lavoro, relazioni industriali, sicurezza sociale ed intervento pubblico). Nel panorama economico e sociale che viene tracciato, la principale novità sembra essere l'emergere di un gran numero di sottosistemi, intermedi fra il sistema statale e il gran numero di piccoli soggetti emersi in questi ultimi anni.

40. Cer - Censis, *Il governo dell'economia. Rapporto 1986*, Milano, Edizioni del Sole 24 Ore 1986, pp. 515.

Questo primo rapporto sul governo dell'economia ha voluto esaminare, dal punto di vista operativo, le capacità decisionali ed esecutive dei pubblici poteri in materia di economia. Il rapporto, per il quale è stato raccolto criticamente molto materiale, può ricondursi a tre domande essen-

ziali: su cosa si decide, sui soggetti delle decisioni e su come si attuano le decisioni.

41. Cer Irs, *Quale strategia per l'industria?*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 221.

Il rapporto si sviluppa con l'intento di analizzare strumenti e metodi di una politica industriale adattabile ad un particolare contesto come quello italiano. Di indiscutibile interesse la parte terza relativa alla politica industriale dove si esaminano compiutamente i vari aspetti di un potenziale ammodernamento industriale. Si parte, opportunamente, da una ridefinizione semantica del termine «ristrutturazione», intesa come cambiamento della struttura produttiva e non riconducibile, dunque, al solo ambito aziendale, né interpretabile in senso riduttivo. Esaminando le cause del fallimento del disegno di ristrutturazione si individua in particolare la mancanza di una strategia complessiva, la mancanza del coraggio di operare scelte affrontando eventuali sacrifici e, infine, l'accumularsi di scelte non esplicite che hanno incoraggiato in definitiva la difesa dell'esistente. In conclusione la ricerca suggerisce una profonda revisione dei criteri e delle strategie di ristrutturazione industriale incanalate in un articolato progetto di sviluppo e ammodernamento industriale nel quale, peraltro, ci sia posto anche per una politica di salvataggi selettiva, finalizzata e coerente con gli assetti generali.

42. Cerruti A., Garesio G. (a cura di), *Organizzare l'innovazione*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 196.

Il volume, che raccoglie gli interventi e le relazioni svolte al convegno organizzato a Torino dal Club Turati nel marzo 1985, si propone di avvicinare le imprese, i ricercatori e i politici nel delineare criteri e tempi per un forte incremento della «cultura della innovazione nell'area torinese». Gli intervenuti si sono alternati in un vivace dibattito concernente la configurazione del tessuto infrastrutturale e tecnologico torinese e più in generale economico e le sue potenzialità anche con riferimento alle più progredite regioni centro-europee.

43. Cgil, *Cgil e terziario avanzato*, Roma, Ediesse 1986, pp. 210.

Il testo, tratto da un seminario organizzato ad Ariccia dalla Cgil, contiene serie riflessioni sulle politiche sindacali ed economiche in un settore di particolare importanza.

Con la presentazione di Pizzinato, la relazione di De Carlini e le conclusioni di Del Turco, il libro si avvale di autorevoli contributi sia di parte sindacale che padronale centrati su due particolari contesti: piccole imprese e artigianato da un

lato e terziario avanzato e operatori ad alta professionalità, dall'altro.

44. Cgil, *Un nuovo modello contrattuale nell'impiego pubblico. Il testo dell'accordo 1985*, Roma, Ediesse 1986, pp. 130.

Il volume ribadisce l'impegno sindacale sia nella direzione di una maggiore efficienza degli apparati pubblici sia di una salvaguardia dei meccanismi di tutela e di perequazione dello Stato sociale. Il testo, nella sua prima parte, tratta del dibattito tra esperti dell'Amministrazione, il Ministro della Funzione pubblica e dirigenti confederali organizzato nel maggio del 1985 dal Dipartimento Pubblico impiego della Cgil. Nella parte seconda si riporta il testo dell'accordo intercompartimentale sottoscritto da Cgil Cisl Uil il 18 dicembre 1985.

45. Cgil, *Sindacato e problemi dell'industria bellica*, Roma, Ediesse 1986, pp. 159.

In occasione di un corso di formazione sindacale, presso la scuola nazionale della Cgil, sono stati affrontati i temi collegati alle implicazioni produttive, commerciali ed anche strategiche dell'industria bellica interna ed internazionale e della sua compatibilità con un impegno pacifista, generalmente assunto dal sindacato.

46. Ciciotti E., *Natalità delle imprese e diffusione delle innovazioni in un distretto tecnologico*, Torino, Fondazione Agnelli 1986, pp. 193.

La prima parte del libro (appartenente alla Collana Tecnocity) presenta un'indagine sul campo nel «distretto tecnologico di Torino». L'indagine si avvale sia di dati aggregati complessivi sia di dati risultanti da interviste postali. Vengono presi in considerazione tutti gli elementi che contribuiscono alla nascita di un'impresa, le caratteristiche generali dell'impresa, le origini e le attività dei soci e dell'imprenditore, la provenienza del capitale, la struttura occupazionale e il mercato. Ne emerge un quadro interessante: dal 1980 in poi è aumentata la percentuale di nascita delle aziende ad alta tecnologia. La seconda parte del libro tratta la diffusione delle innovazioni di processo nel settore meccanico, elettromeccanico ed elettronico.

47. Ciloni O., Righi M.L., *Cent'anni di storia dei lavoratori chimici. Contributi per una storia sociale*, Roma, Ediesse 1986, pp. 443.

La storia dei lavoratori chimici dagli inizi del secolo ai giorni nostri è frutto di una impegnativa e laboriosa ricerca affidata dalla Filcea Cgil a due giovani studiosi. Tale analisi, che favorisce utili elementi alla riflessione sul movimento sindacale italiano, concede largo spazio alla ricostruzione delle vicende contrattuali a tutti i livelli e tende a

collegare strettamente l'analisi sulla evoluzione organizzativa e politica del sindacato con quelle sulle modifiche della contrattazione e della composizione della forza lavoro. La ricerca sottolinea il graduale affermarsi di un ruolo centrale della Federazione dei lavoratori chimici, nell'ambito del sindacalismo industriale italiano e di un suo determinante contributo alla costruzione dell'organizzazione e della strategia confederale nel secondo dopoguerra.

48. Cisl, *Cos'è la Cisl*, Roma, Edizioni lavoro 1986, pp. 46.

Si tratta di un opuscolo dedicato a funzioni e contenuti dell'azione sindacale nella storia della Cisl. Rappresentanza, iscritti, valori organizzativi e strategia vengono esaminati schematicamente e sinteticamente al fine di fornire le linee essenziali delle politiche della Confederazione. I periodi considerati sono quelli relativi all'immediato dopoguerra, ai mutamenti avvenuti sul finire degli anni '50, al successo della contrattazione articolata (1959-1963), al dibattito interno della metà degli anni '60, al ciclo di lotte del '68-'72, all'unità sindacale ed infine, agli anni della crisi del periodo più recente.

49. Cisl, *Come pagare meno tasse*, Roma, Edizioni lavoro 1986, Collana «Le guide», pp. 124. Essenzialità e chiarezza contraddistinguono anche questa guida. Essa si attarda sullo strumento delle deduzioni; spese che, adeguatamente documentate, riducendo il reddito complessivo del contribuente, ne fanno diminuire l'imposta. Oltre all'introduzione la guida comprende nove capitoli relativi rispettivamente all'Ilor, alle spese mediche, ai costi della scuola, agli assegni periodici, ai contributi obbligatori e volontari, alle erogazioni a fini culturali.

50. Comai R., Merli C., Studer A., *Il management nella cooperazione*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 75.

L'impresa cooperativa può caratterizzarsi da un modello partecipativo analogo a quello «coinvolgente» giapponese e dalla ricerca globale della qualità quale superamento dello stesso livello efficiente. Meglio di ogni altra impresa (per quanto attiene ai modelli produttivi occidentali) quella cooperativa è adatta al raggiungimento di un alto grado di qualità diffusa (Cwqe) relativa a tutte le fasi commerciali e produttive e a tutti gli individui coinvolti (fornitori, clienti, lavoratori) anche perché le tre funzioni shumpeteriane dell'imprenditorialità, quali il rischio, l'innovazione e la globalità, possono essere svolte nel tempo consensualmente e in maniera sufficientemente integrate.

51. Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna, *Donna e tecnologie*, Roma, Poligrafico dello Stato 1986, pp. 271. Il testo, che contiene anche uno stralcio del programma di governo presentato nell'agosto 1983 alla Camera dal Presidente del Consiglio e un discorso pronunciato dallo stesso in occasione della presentazione della ricerca, è suddiviso in sette capitoli, più alcune schede relative alle ricerche e pubblicazioni in Europa e in Usa sull'argomento. Dall'evoluzione del mercato del lavoro femminile in Italia si passa ad esaminare i problemi posti dall'introduzione della tecnologia. Si tratta poi dei mutamenti della popolazione femminile in alcune aziende tipo e contesti territoriali italiani, della formazione professionale, delle azioni positive, della formazione e della documentazione come strumento per l'eguaglianza delle opportunità.

52. Confindustria, *Innovazione, formazione e sviluppo*, Roma, Edizioni del Sole 24 Ore 1986, pp. 214.

La Confindustria, affrontando il tema dello sviluppo nei suoi diversi aspetti, esamina i processi formativi e, più in generale, quelli culturali e comunicativi. Se la cultura rappresenta il naturale tramite tra formazione e tecnologia, il dinamismo della trasformazione tecnologica richiede una riformulazione della stessa cultura orientata al coraggio, inteso come espressione della responsabilità, e alla competizione. Con questo volume, la principale associazione degli imprenditori propone una riforma della scuola, nella sua complessa configurazione, e della legge-quadro sulla formazione professionale. Sottolinea, inoltre, la centralità del sistema formazione professionale e la sostanziale inadeguatezza del sistema nazionale a svolgere questo ruolo.

53. Confindustria, *Risorse per lo sviluppo*, Roma, Sipì, 1986, pp. 608.

Il testo, che raccoglie il materiale di base per un convegno tenutosi a Torino nel 1985, si propone di offrire al Paese una serie di riflessioni e contributi per un dibattito ampio sul domani delle società italiane. Suddiviso in cinque parti più una presentazione di L. Lucchini e un'introduzione a cura di I. Cippolletta, tratta rispettivamente della risorsa lavoro, della risorsa impresa, delle istituzioni, del territorio, dell'ambiente e del mercato internazionale.

54. Corso F., *Diritti sindacali e interesse dell'impresa*, Napoli, Jovene 1986, pp. 166.

Dopo un'esauriente ricostruzione del ruolo assunto dall'impresa nelle diverse fasi storiche del suo sviluppo, il testo ripropone le esigenze e l'interesse

d'impresa come uno dei due poli essenziali della dialettica sociale. Fin dal secondo capitolo si ribadisce la contestualità della tutela costituzionale accordata alla libertà di impresa e alla libertà sindacale e al conseguente «minimum» di intangibilità che, con riferimento alla prima, va individuata nella possibilità di avviare e gestire un'impresa. In base ad un recente indirizzo giurisprudenziale, che ha ridisegnato l'ambito di tutela dell'art. 40 della Costituzione, l'interesse dell'impresa si tradurrebbe inevitabilmente in un limite generale all'azione sindacale nelle sue molteplici manifestazioni.

55. Dal Co M., *Ristrutturazione dell'occupazione e relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 93.

Il testo tratta dei cambiamenti intercorsi nel mercato del lavoro e nel sistema di relazioni industriali in Italia. Nei primi tre capitoli si analizzano rispettivamente il mercato del lavoro nella recessione, le eccedenze di occupazione nell'industria e l'occupazione nell'industria di trasformazione, mentre negli ultimi due si esaminano le politiche del lavoro e la crisi della politica salariale. Infine, nell'appendice viene fornita la stima degli occupati eccedenti.

56. Davis S.M., *Interpretare il mutamento. Gestire la cultura aziendale per rispondere alla sfida del mutamento*, Roma, Ipsoa 1986, pp. 141.

Quello che viene richiesto agli attori delle grandi imprese non è un semplice rapporto di fedeltà con l'organizzazione, ma il porsi in sintonia con i valori e le idee centrali dell'organizzazione; uniformando ad essi la propria attività. La cultura di un'impresa esprime, infatti, i propositi e gli obiettivi e riflette valori e significati profondi. Sotto questo aspetto la cultura è legata all'etica. In conclusione una forte cultura aziendale gioca un ruolo integrativo particolarmente importante ed è elemento centrale di raccordo tra le esigenze contestuali di libertà e di ordine, competitività e qualità del lavoro, efficienza e innovazione.

57. De Blasis J.P., *Strategie per la burocratica*, Venezia, Marsilio 1986, pp. 116.

Il volume, chiaro ed esauriente, pur presentando un quadro rigoroso delle nuove tecnologie applicate al lavoro d'ufficio non soffre di alcun appesantimento. L'obiettivo principale dell'autore è quello di indagare sui problemi economici, organizzativi, individuali e sociali aperti dalla informatizzazione del lavoro amministrativo.

58. De Michelis G., *Il piano del lavoro*, Bari, Laterza 1986, pp. 268.

Il volume rappresenta la rielaborazione del documento «La politica occupazionale per il prossimo decennio», approvato dal Parlamento nel quadro della legge finanziaria per il 1987. I criteri «informativi» del piano possono essere così sintetizzati: in primo luogo la crescita del sistema economico viene considerata come una condizione preliminare ed essenziale; il secondo criterio si riferisce alle politiche ed alle strategie di flessibilità ed adattabilità del mercato del lavoro; il terzo sottolinea l'esigenza di adeguati strumenti di politiche del lavoro come le misure a sostegno delle categorie deboli; il quarto affronta l'importante tema della riorganizzazione del tempo di vita e di lavoro. La capacità di conciliare l'apparente contraddizione tra politiche della flessibilità e politiche dell'occupazione costituisce il momento centrale e più qualificante dell'intero progetto finalizzato, in definitiva, alla valorizzazione e utilizzazione ottimale del fattore umano nei processi produttivi.

59. Di Cerbo F., *Codice della sicurezza nel lavoro*, Roma, Ediesse 1986, pp. 629.

Il testo rientra nei manuali di consultazione per i suoi precisi elementi di schematicità e funzionalità. Dalla enunciazione dei principi e delle norme fondamentali a tutela della salute e della incolumità degli individui, si sviluppa in cinque capitoli (più un indice cronologico delle disposizioni di legge e un indice analitico alfabetico). Il primo capitolo è dedicato all'organizzazione della sicurezza e alle funzioni delle istituzioni ad essa preposte. Il secondo ed il terzo si riferiscono alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed all'igiene del lavoro. Infine il quarto ed il quinto trattano, più specificatamente, della legislazione in tema di prevenzione degli infortuni e dell'igiene del lavoro in determinati settori e della prevenzione degli incendi.

60. Dioguardi G., *L'impresa nell'era del computer. Prefazione di Federico Butera*, Roma, Edizioni del Sole 24 Ore, 1986, pp. 254.

La struttura del volume è quella di un manuale di management. Il volume si apre con un capitolo dedicato allo scenario di business che caratterizza l'impresa edile. Nel secondo vengono presentati congiuntamente suggerimenti metodologici sul project management e indicazioni generali sulle modalità di individuare e analizzare le specificità del processo produttivo e di controllo operativo. I capitoli centrali rappresentano la proposta teorica dell'autore, la cui idea centrale è quella di individuare un modello di descrizione, interpretazione e gestione dell'impresa che consenta di includervi l'aspetto di organizzazione interna e di transizione sul mercato. Ed infine, gli ultimi ca-

pitoli sono dedicati alla formazione e all'innovazione in riferimento ai problemi che i processi di decentramento produttivo suscitano.

61. Drucker P.F., *Innovazione e imprenditorialità*, Milano, Etas Libri 1986, pp. 274.

L'innovazione e l'imprenditorialità sono compiti precisi e finalizzati che possono venire appresi e organizzati in un lavoro sistematico e che rientrano nelle funzioni del dirigente. Partendo da questo atto di fiducia nella razionalità imprenditoriale e manageriale, l'autore costruisce una mappa della funzione di innovazione nell'epoca delle nuove tecnologie informatiche, unendo esperienza, conoscenze sul mondo aziendale e, anche, un po' di ideologia.

62. Eminente G., *Pianificazione e gestione strategica dell'impresa*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 345.

Il volume ripropone con alcune varianti e integrazioni (tra le quali una bibliografia ragionata) la precedente edizione intitolata «La gestione strategica dell'impresa». Il lavoro chiaro, preciso e completo nell'esposizione delle principali tematiche e dei più significativi contributi di strategia d'impresa, appare uno strumento didattico utilizzabile sia per la formazione universitaria, sia per i processi formativi aziendali.

63. Eminente G., Nicoletti B., *Strategia aziendale e sviluppo tecnologico*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 253.

Questo volume nasce da un'esperienza di formazione manageriale svoltasi nell'ambito dell'Iri e presenta, nella prima parte, un'analisi sul rapporto tra gestione strategica dell'impresa e innovazione tecnologica. I fondamenti metodologici di tale analisi vengono quindi applicati, nella seconda parte, ad una realtà aziendale: la Società Elettronica San Giorgio-Elsag. Pur col suo carattere didattico, lo studio offre interessanti spunti di riflessione tanto sul settore, quanto sullo specifico caso esaminato.

64. Feltrin P., *Sindacalisti in Parlamento. Le attività non legislative (1949-1969)*, Roma Edizioni lavoro 1986, pp. 120.

Questo libro è il terzo ed ultimo di una serie dedicata ai sindacalisti in Parlamento. Mentre i precedenti testi, rivolti rispettivamente alla Cisl e alla Cgil, si riferivano alla formazione politica e all'iniziativa legislativa dei deputati sindacalisti, lo studio in questione si riferisce, invece, all'attività e al ruolo di raccordo tra mondo sindacale e politico e Parlamento. Suddiviso in tre capitoli più due appendici, tratta delle attività ispettive del Parlamento, del rapporto sindacati-partiti

e del contenuto e delle funzioni delle interrogazioni parlamentari.

65. Ferrante G. (a cura di), *Il futuro del sindacato*, Roma, Ediesse 1986, pp. 347.

Questa antologia ricostruisce, sulla base di diverso materiale (in parte già pubblicato), la strada che il sindacato ha percorso dalla metà degli anni settanta ad oggi. Il saggio introduttivo di Bruno Trentin traccia, non tanto una storia sindacale, quanto piuttosto tenta una sintesi nell'andamento delle relazioni industriali degli anni recenti. A Vittorio Foa è affidato il compito di analisi della contrattazione (Sindacato e corporazione), mentre Luigi Mariucci nel saggio «I rapporti tra sindacato e stato» prende in esame il sindacato come soggetto politico. Il processo di istituzionalizzazione del sindacato è invece trattato da Gino Giugni ed Aris Accornero, affronta il tema de «Il sindacato nella società flessibile». Altri saggi (Lange, Schmitter) prendono in considerazione la situazione in altri paesi europei.

66. Fornengo Pent G., *La politica industriale in un'economia aperta*, Milano, Loescher 1986, pp. 126.

Questo testo ha l'obiettivo di fornire un quadro sistematico delle molte e complesse questioni che ruotano attorno al tema della politica industriale. L'autrice sottolinea come l'esigenza di una politica industriale nasca proprio dal processo di progressiva internazionalizzazione delle economie, che crea una interdipendenza non solo fra sistemi economici nazionali, ma anche a livello di singole imprese. Tale intervento può assumere il ruolo di correttivo rispetto ai vincoli e alle distorsioni imposte da strategie nazionali di natura macroeconomica. L'operazione è importante in quanto consente di riportare l'analisi della validità delle scelte di politica industriale dentro una problematica di economia del benessere.

67. Freeman C., Soete L., *L'onda informatica. Nuove tecnologie e occupazione*, Roma, Edizione del Sole 24 Ore 1986, pp. 188.

Attraverso un'indagine gli autori mettono in evidenza come le nuove tecnologie stanno provocando mutamenti irreversibili nel modo di produrre beni e servizi. Per descrivere tali mutamenti e per valutarne gli effetti sull'occupazione Freeman e Soete si avvalgono di una scelta teorica di fondo, che si richiama al concetto schumpeteriano di «disoccupazione tecnologica» al posto di quello di disoccupazione ciclica. Si sottolinea che è necessario considerare le nuove tecnologie alla stregua di elementi rivoluzionari, come è successo anche nel passato, a causa delle loro ripercussioni su ogni settore dell'economia. Infatti, esse hanno dato vita

a «nuove opportunità per una gamma interamente nuova di prodotti e servizi e ad un notevole miglioramento delle caratteristiche tecniche di molti prodotti e processi produttivi».

68. Frey L., *La misurazione degli effetti delle politiche del lavoro in Italia*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 182.

L'autore, cogliendo occasione dall'incarico ricevuto dall'Eurostat di predisporre una relazione sul «trattamento statistico delle misure nazionali per promuovere l'occupazione e combattere la disoccupazione» ha fatto, con questo volume, il punto sui vari provvedimenti di politica occupazionale e, più in generale, di politica del lavoro adottati nel nostro paese negli ultimi anni. Il testo contiene, pertanto, il rapporto presentato all'Eurostat ed una serie di allegati illustrativi di specifici provvedimenti, delle fonti utilizzate per determinare la misurazione degli effetti di ciascuno di esse e delle informazioni principali desumibili da esse, di tentativi di misurazione fatti, in particolare, in occasione del recente documento del Ministero del lavoro su «La politica occupazionale per il prossimo decennio».

69. Gros-Pietro G.M., Onida F., Scognamiglio C., *L'industria metalmeccanica*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 226.

A distanza di quattordici anni dal primo «libro bianco» dell'industria metalmeccanica italiana, questo testo, elaborato dai tre noti economisti, vuole «fotografare» la situazione attuale e l'evoluzione di un settore strategico dell'economia italiana. Oltre ad una estesa ed essenziale introduzione ad opera dei tre autori, la prima parte è dedicata alla produttività del settore nell'arco di tempo compreso tra il 1975 ed il 1984. La seconda parte si attiene al profilo finanziario, mentre la terza al complesso rapporto tra struttura, competitività ed occupazione.

70. Guidotti D., *Strategia generale e azione decentrata. I precontratti dei tessili in Lombardia nel 1983*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 216.

Questa ricerca, commissionata dalla Filtea Cgil Lombarda, è stata condotta attraverso interviste con i sindacalisti dei 17 comprensori lombardi e i contributi di tutta la Fulta regionale. Essa ricostruisce la vicenda dei «precontratti» stipulati nel settore tessile. Si è trattato, in sostanza, di accordi stipulati a livello aziendale sulla base di una piattaforma nazionale. Tale metodo ha fornito l'opportunità di avviare un metodo alternativo a quello tradizionale del confronto con la Federtesile, particolarmente intransigente in occasione del rinnovo del contratto nazionale di categoria, che ha visto alti livelli di mobilitazione dei lavoratori.

71. Hobsbawm E.J., *Lavoro, cultura e mentalità nella società industriale*, Bari, Laterza 1986, pp. 292.

Si tratta della storia del movimento operaio dal tardo settecento alla metà del ventesimo secolo. Analisi approfondita e comparata della classe operaia nell'ambito delle diverse componenti sociali, istituzionali e culturali nel corso delle successive trasformazioni del capitalismo. Piuttosto che sull'analisi delle ideologie e delle linee politiche l'autore si attarda sui presupposti e sulle condizioni materiali delle diverse componenti della classe operaia. Nell'esaminare la natura della coscienza di classe si discute anche del rapporto fra movimenti socialisti e religione e di quello tra movimento operaio e nazionalità.

72. Inps, *Integrazioni salariali. Le parti legislative*, Roma, Inps 1986, pp. 326.

Il testo tratta della normativa vigente sull'integrazione salariale, anche attraverso una ricognizione storica. Adeguata attenzione è stata dedicata agli aspetti finanziari della Cassa integrazione guadagni. Esso contiene, oltre che l'insieme delle disposizioni legislative e dei riferimenti, anche quattro indici sistematici che operano una utile ripartizione della materia.

73. Irer, Progetto Milano. *Tecnologia, professioni e città*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 299.

Il presente volume è il secondo della collana Irer-Progetto Milano. Esso continua il discorso sugli effetti delle nuove tecnologie, aperto dal primo volume. Dopo la prima conferenza internazionale, l'attività del «Progetto Milano» si è orientata verso i problemi del lavoro nella metropoli moderna. I risultati cui si è giunti sono stati esposti nella seconda Conferenza, i cui atti sono raccolti in questo volume, e messi a confronto con quelli di ricerche analoghe effettuate negli Stati Uniti, Gran Bretagna e Francia. Torrani, presidente dell'Irer, nel suo intervento definisce «cruciale» per il futuro delle aree metropolitane la questione del lavoro. Al fine di raggiungere una soluzione adeguata, egli ritiene indispensabile correggere alcuni errori ricorrenti nelle attuali politiche del lavoro cominciando ad operare non a valle, ma a monte del momento della disoccupazione, e a privilegiare la stabilità dell'occupazione complessiva rispetto a quella del singolo lavoratore.

74. Magrino F. (a cura di), *I nuovi imprenditori. Venti storie di aziende innovative*, Milano, Edizioni del Sole 24 ore, pp. 220.

Le grandi e rapide trasformazioni che stanno caratterizzando l'economia italiana sono il risultato di un notevole sforzo riorganizzativo delle grandi aziende italiane e multinazionali, ma anche delle

piccole e medie imprese che hanno, tra l'altro, saputo impiegare al meglio le tecnologie informatiche. Le venti storie di «straordinaria imprenditoria» raccolte nel volume sono state scelte tra quelle segnalate da docenti universitari e ricostruite in base alle testimonianze degli imprenditori. Dal design per carrozzerie di auto alla lavorazione di prodotti per l'illuminazione e l'arredamento, dall'industria serica alla fabbrica per mobili o di scarpe, all'azienda editoriale il percorso rappresenta un mosaico di esperienze diverse, ma fortemente creative e con una consolidata affermazione anche nei mercati esteri.

75. Malinvaud E., *La disoccupazione di massa*, Bari, Laterza 1986, pp. 124.

Suddiviso in tre capitoli, il primo sottolinea la relazione diretta tra squilibrio globale del mercato del lavoro ed eccedenza netta dell'offerta sulla domanda. Il secondo rivaluta le teorie macroeconomiche, sia pure opportunamente aggiornate, in quanto utili alla comprensione del problema della disoccupazione. Ed infine, il terzo partendo dalla constatazione che, nonostante la volontà dichiarata dei governi di contrastarla, la disoccupazione è andata crescendo da oltre dieci anni, si rivolge agli economisti spronandoli ad una maggiore chiarezza di analisi e ad una soddisfacente linearità nelle prescrizioni.

76. Marchesi A., *L'utilizzo dello strumento cooperativo per la soluzione della crisi di imprese industriali*, Milano, Cens 1986, pp. 129.

La presente ricerca, maturata nell'ambito del centro di ricerche dell'Università cattolica di Milano, prende le mosse dagli interventi legislativi in tema di iniziative pubbliche per la soluzione della crisi di impresa e analizza le modalità di intervento previste dalla legge 49/1985 contenente «Provvedimenti per il credito alla cooperazione e misure urgenti per la salvaguardia dei livelli di occupazione». Tutto ciò per potere esprimere giudizi sia sull'adeguatezza degli strumenti regolamentati dalla legge, sia sulle modalità di controllo preventivo e concomitante all'intervento necessarie per l'accertamento della sussistenza dei requisiti economico-aziendali imprescindibili per il buon fine dell'operazione.

77. Marchisio O., Mariucci L., *Progetto Saturno. Una rivoluzione nel modo di produrre*, Genova, Costa e Nola 1986, pp. 94.

Analisi critica del «Progetto Saturno», nato con lo scopo di produrre una vettura qualitativa sia pure a costi contenuti, che prevede, in un certo senso, una rivalutazione dell'uomo. In questo senso grande rilievo assume l'aspetto partecipativo e motivazionale. Da un modello conflittuale, tipico del-

le relazioni industriali negli Usa, si passa — con questo progetto — ad un modello partecipativo o addirittura cooperativo puntando sulla qualità del prodotto e sul consenso dei lavoratori. Ma tutto ciò appare agli autori più corrispondente ad esigenze di tipo commerciale che non alle aspettative dei lavoratori. Infatti, le aspirazioni e l'inventiva individuale ben poco possono avvantaggiarsi dalla «versatilità» delle nuove macchine poiché da una coercività di tipo collettivo si passa ad una di tipo individuale, attraverso un consenso sindacale preventivamente concesso.

78. Martini G., *La Cisl e l'unità sindacale 1969-1973*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 170. La ricerca rivisita la storia recente del movimento sindacale ed in particolare il progetto unitario che nel corso degli anni 1969-1972 sembrava approdare a risultati tangibili. Dalla scissione del 1949 ai difficili anni '50, dal risveglio sindacale degli anni '60 fino agli anni recenti, le politiche della Cisl risentono non solo dei contraccolpi di un processo di maturazione dei lavoratori non sempre lineare, ma anche dei difficili momenti di raccordo con la politica e i partiti e delle trasformazioni in atto nella nostra società e in particolare nelle forme e nei contenuti del confronto fra le parti sociali.

79. Martino A., *Fisco: anarchia o legalità costituzionale?*, Roma, Crea, 1986, pp. 189. In questo breve saggio vengono spiegati i mezzi che rendono possibile una lotta contro il «dispotismo fiscale», i possibili rimedi ed, inoltre, vengono rivolte precise richieste a partiti, sindacati, comunità, mezzi di comunicazione di massa circa i motivi dei ritardi e delle «reticenze» da parte di chi «ha sempre la bocca piena di parole come giustizia sociale, ma poi non sa o non vuole condannare, con l'azione pratica, la più grave forma moderna di sfruttamento».

80. Mazzetti G., *Scarsità e redistribuzione del lavoro*, Bari, Dedalo 1986, pp. 192 (2452). Nell'ambito di un'analisi di tipo massimalista, la redistribuzione del lavoro, anche nella forma di una riduzione della giornata lavorativa, può avvenire solo nel quadro di un ripensamento generale della società e di un sostanziale rigetto delle leggi di mercato. Si tratterebbe, cioè, di ridefinire gli ambiti di libertà all'interno di uno statalismo implicitamente incombente.

81. Merlini M., *Nuove professioni: il futuro nel presente*, Roma, Edizioni Lavoro 1986, pp. 228.

La crescita o la diminuzione dell'occupazione nel futuro anche prossimo sarà influenzata, diretta-

mente dal prodotto nazionale e, indirettamente, anche dalla competitività industriale, quindi dall'innovazione tecnologica. Il cambiamento tecnologico determinerà non solo la nascita di attività completamente nuove e l'invecchiamento di lavori tradizionali ma la formazione e l'ammodernamento di tutte le professioni ancora utili. I protagonisti dell'azienda del futuro saranno probabilmente «professionali», «data communication managers», gli operai delle informazioni e i cosiddetti «colletti verdi». Il volume si attarda in un approfondito esame delle più recenti professioni e sulle implicazioni socio-culturali.

82. Modigliani F., *Il caso Italia. Seminari dello Studio Ambrosetti a Villa d'Este 1979-1986*, Milano, Edizioni di Comunità 1986, pp. 114.

Il libro, tratto dagli interventi di Modigliani dal 1979 fino ai nostri giorni, si occupa della situazione economica in Italia e delle possibili linee di azione. Con la nota chiarezza espositiva e con la profonda conoscenza di eventi e tendenze macroeconomiche dell'Italia, espone, in un quadro di riferimento internazionale, la sua analisi critica e le sue valutazioni tenendo presente la necessità per l'Italia, a livello esterno, di uno stretto coordinamento con le politiche degli altri Paesi europei e a livello interno di una collaborazione tra le parti sociali nella direzione di un recupero occupazionale.

83. Momigliano F. (a cura di), *Le leggi della politica industriale in Italia*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 237.

Questo volume raccoglie alcuni organici contributi di analisi degli strumenti legislativi di politica industriale attuati a partire dalla seconda metà degli anni '70, come la legge 675/77 di riconversione e ristrutturazione industriale, la legge 391/78 sul risanamento delle grandi imprese (legge «Prodi»), la legge 46/82 di istituzione del Fondo rotativo per l'innovazione tecnologica. Si tratta di un esame critico che mette in evidenza la contraddittorietà della proposta politica della legislazione italiana nell'ultimo decennio.

84. Mortillaro F., *Aspettando il robot. Secondo rapporto della Federmeccanica sulle relazioni industriali. Introduzione di C. Annibaldi*, Roma, Edizioni del Sole 24 Ore 1986, pp. 229.

Il rapporto è articolato in tre parti: gli strumenti dell'indagine, i risultati della ricerca, il rapporto vero e proprio contenente le interpretazioni dell'autore dei risultati della ricerca, che non si discostano molto da quelle già esplicitate nel primo rapporto, in cui prevedeva un declino del sindacato. Annibaldi, nella sua ampia introduzione, giunge a conclusioni diverse: «il tessuto delle re-

lazioni industriali mantiene continuità ed efficacia, pur avendo perso il carattere di esclusività».

85. Nacamulli R.C.D., Costa G., Manzolini L., *La razionalità contrattata. Imprese e sindacati e contesto economico*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 166.

Il volume, che tratta degli aspetti e degli sviluppi del rinnovo contrattuale del settore metalmeccanico tra il 1972 e il 1973, esamina tale dinamica con riferimento sia al contesto politico che alle complessità delle organizzazioni ed alle strategie negoziali. In estrema sintesi l'ipotesi centrale rappresenterebbe un superamento delle teorie economiche tradizionali riconducendo il tema delle relazioni sindacali nell'ambito più generale dei processi decisionali di «razionalità limitata».

86. Nicoletti B., *I circoli di qualità*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 249.

L'autore fa il punto sull'esperienza dei circoli di qualità, che anche in Italia sono ormai stati realizzati in numerose società (Alfa Romeo, Olivetti, Fiat auto, Ferrari, Aermacchi, Ire-Ignis, Italtel, ecc.). Tale esperienza ha messo, in sostanza, in evidenza due momenti critici della gestione aziendale: la qualità della produzione; l'uso di strutture organizzative partecipative e coinvolgenti. Entrambi i problemi sembrano, comunque, avere implicazioni che attengono più alla strategia dell'impresa, che all'organizzazione del lavoro.

87. Ocse, *Flexibilité et marché du travail*, Parigi, Ocse 1986, pp. 159.

Il volume, pubblicato per iniziativa del Segretario generale dell'Ocse, contiene un rapporto tecnico sul dibattito attuale relativo alla flessibilità del mercato del lavoro nei Paesi appartenenti all'organizzazione. Suddiviso in quattro capitoli, tratta rispettivamente della flessibilità dei costi della manodopera, della mobilità della manodopera, della flessibilità del lavoro nell'impresa e del rapporto tra mercato del lavoro e impiego dissimulato.

88. Onado M. (a cura di), *Sistema finanziario e industria*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 166.

Il volume raccoglie varie ricerche che hanno fatto da sfondo al Rapporto sull'industria e la politica industriale elaborato dal Cer e dall'Irs. Il volume esamina le caratteristiche fondamentali di un processo che negli ultimi dieci anni ha provocato profonde trasformazioni della situazione finanziaria delle imprese e individua le diversità fra i vari settori produttivi e le varie categorie dimensionali. Si rileva quindi come essi non si siano tutti mossi con la stessa rapidità: settori di base e piccole e medie imprese, per esempio, appaiono sotto diversi punti di vista in condizioni meno favorevoli.

89. Pacey A., *Vivere con la tecnologia*, Roma, Editori Riuniti 1986, pp. 221.

Nei primi due capitoli del volume viene tracciata una definizione teorica di tecnologia finalizzata a migliorare la qualità della vita. Viene intesa come «l'applicazione di conoscenze scientifiche e di altre conoscenze a fini pratici mediante sistemi articolati coinvolgenti persone e organizzazioni, come viventi e macchine»; l'autore rifiuta, quindi, la riduzione del progresso ad accumulazione del sapere scientifico o agli aspetti tecnici della pratica tecnologica. Il resto del libro è dedicato ad un viaggio attraverso le diverse applicazioni tecnologiche.

90. Panaccione A. (a cura di), *Sappi che oggi è la tua festa... Per la storia del I Maggio*, Quaderni della Fondazione Brodolini, Venezia, Marsilio 1986, pp. 150.

La fondazione Brodolini ha raccolto in questo volumetto saggi critici sulla collocazione storica e sulle connessioni sociali della festa del I Maggio. Confermando il ruolo principale che la cultura socialista ha avuto nel caratterizzare tale ricorrenza come giornata di festa e di affermazione dell'emancipazione operaia, la ricerca mette in evidenza anche le particolarità culturali e ambientali che hanno differenziato e articolato tale momento nelle diverse aree geografiche. Interessante, in questo senso, il saggio di Robbiati sulla capacità di iniziativa e impegno dei cattolici italiani nella celebrazione di questa giornata. Il testo è suddiviso in due parti, la prima dedicata all'analisi degli elementi storici e sociali e la seconda rivolta all'indicazione di iniziative archivistiche e documentarie ricollegabili alla necessità di una moderna e diffusa informazione su contenuti di tale celebrazione.

91. Pasinetti L., *Mutamenti strutturali del sistema produttivo. Integrazione tra industria e terziario*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 131.

Il volume raccoglie il materiale prodotto in occasione della XXV Riunione scientifica della Società Italiana degli economisti tenutasi nel novembre 1984, più un commento finale di Momigliano e Siniscalco, relatori al convegno. Questi autori spiegano, tra l'altro, la crescita dell'occupazione nei servizi, non tanto con un aumento dei consumi di servizi, quanto piuttosto con la crescente integrazione del terziario nel sistema produttivo. La ricerca empirica ha permesso di verificare tali ipotesi. Ciò porta gli autori ad escludere che una crescita dell'occupazione nel terziario possa rappresentare il passaggio ad una società fondata sulla produzione e sul consumo di servizi, in contrapposizione ad una società industriale.

92. Patriarca S., *La nuova scala mobile. La retribuzione dopo la riforma della contingenza e dell'Irpef*, Roma, Ediesse 1986, pp. 202.

Il libro espone le caratteristiche e gli effetti del nuovo sistema di indicizzazione delle retribuzioni in vigore dal 1986. Particolare interesse è rivolto all'articolazione tecnica del nuovo meccanismo di scala mobile e al rapporto fra tale sistema e le dinamiche salariali, il costo del lavoro, la contrattazione, il potere d'acquisto delle retribuzioni. Si valutano poi le differenze del nuovo con il vecchio sistema e le conseguenze sul futuro andamento delle retribuzioni. A maggiore chiarezza il capitolo 3 contiene i risultati di una simulazione del nuovo meccanismo nei settori dell'industria, del commercio, dell'agricoltura e del pubblico impiego.

93. Pedone A. (a cura di), *Politiche tributarie e struttura industriale in Italia*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 118.

Il testo riporta parte degli studi che sono stati realizzati dal Centro Europa Ricerche e dall'Istituto per la ricerca sociale per la predisposizione del volume «Quale strategia per l'industria?». Esso comprende ricerche monografiche che riguardano, tra l'altro, i trasferimenti statali all'industria, l'influenza esercitata dall'imposta sul reddito delle persone giuridiche e l'esperienza dell'Iva. Si evidenzia anche la scarsa conoscenza da parte delle piccole e medie imprese delle agevolazioni finanziarie e fiscali.

94. Pera G. (a cura di), *Disoccupazione e nuove forme di accesso al lavoro nel mondo bancario*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 186.

Il testo raccoglie gli atti di un convegno promosso dalla Cassa di Risparmio di Lucca sui temi occupazionali e sulle possibilità offerte dalla normativa sul contratto di formazione e lavoro a tempo parziale specificatamente per il settore bancario. Hanno svolto le relazioni G.G. Balandi, M. Cinelli e Ichino. Sono, inoltre, riportati gli interventi di numerosi studiosi della materia.

95. Persiani M., *Diritto sindacale*, Padova, Cedam 1986, pp. 103.

Il testo contiene quella parte del corso di lezioni di diritto del lavoro dedicate al fenomeno sindacale. Anche se tale compendio non colma una lacuna della letteratura didattica e specialistica, tuttavia, per le sue caratteristiche di linearità descrittiva ed essenzialità propedeutica, acquisisce una particolare importanza. Tenuto conto del fatto che l'unico punto di riferimento per ricostruire la disciplina è rappresentanto dalla giurisprudenza e che l'attività sindacale è andata oltre la semplice gestione dei rapporti individuali di lavoro, tale

testo può ritenersi un utile strumento di consultazione. È suddiviso in quattro capitoli dedicati rispettivamente alla nozione e all'origine del diritto sindacale, alla organizzazione sindacale, al contratto collettivo e allo sciopero.

96. Perulli P., *Pirelli 1980-1985. Le relazioni industriali, negoziando l'incertezza*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 107.

Questa ricerca, voluta dall'Ires Cgil Lombarda, ripercorre le principali tappe della riorganizzazione strategica e tecnologica intervenuta nel corso degli anni alla Pirelli e le ripercussioni che ha avuto sulla configurazione delle relazioni industriali. Si evidenzia che i rapporti negoziali tra le parti tendono ad evolversi, in concomitanza con i processi di cambiamento strutturali, verso tre direzioni: la diversificazione strettamente connessa alle diverse scelte di mercato delle imprese, la settorializzazione dovuta al peso crescente dei settori nell'organizzazione produttiva ed, infine, il decentramento in rapporto alla riorganizzazione per linee di prodotto delle unità produttive. Uno sviluppo più incidente del mercato può determinare sia la deregolazione contrattuale, sia la convivenza, nei casi di più forte e consolidata tradizione negoziale, tra aree regolate e aree non regolate. Vi è però anche un'altra possibilità che ha avuto qualche esito, per esempio alla Pirelli, caratterizzata dalla cosiddetta «specializzazione» flessibile, cioè della disponibilità delle parti alle innovazioni progressive annunciate e concertate.

97. Piccioni A., *La Cgil nei suoi congressi. Prefazione di Sergio Turone*, Roma, Ediesse 1986, pp. 161.

Vengono raccolti in questo volume, oltre ai documenti già pubblicati nel 1981, gli atti relativi al convegno del 1944 ed al Congresso del 1982. Il convegno viene presentato sotto il titolo «Convegno delle organizzazioni sindacali dell'Italia liberata» e si riferisce all'incontro che si tenne a Roma nel settembre fra una delegazione di sindacalisti americani ed inglesi ed una della Cgil.

98. Pichieri A. (a cura di), *Il declino industriale*, Torino, Rosenberg & Sellier 1986, pp. 207.

Si tratta di un'antologia in cui l'autore ha raccolto i saggi più significativi apparsi negli anni recenti sul fenomeno del declino industriale, facendoli precedere da una approfondita e sistematica introduzione. L'ottica del curatore, come quella degli autori, nel trattare questo tema è di una possibile «dematurazione» industriale come sfida al management e che il management può vincere affrontando il problema dell'innovazione nella sua più ampia accezione.

99. Poiani M., *La cultura d'impresa. Come mettere a punto soluzioni organizzative su misura per la propria azienda*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 213.

L'autore individua nella cultura la disponibilità al cambiamento organizzativo e relazionale, la necessaria flessibilità nei rapporti di equilibrio fra motivazioni al potere e motivazioni professionali. L'antidoto, in conclusione, ad ogni forma di degenerazione clientelare o paternalistica. Il libro individua anche un criterio di massima sulla classificazione delle organizzazioni secondo il livello di importanza attribuito alla motivazione professionale e alla sua incidenza su altre causalità di natura prevalentemente soggettiva o di parte.

100. Quintano C., *Il sistema industriale del Molise*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 106.

In questo volume si analizza il sistema industriale molisano, appena uscito «dalla marginalizzazione economica e sociale». L'autore, dopo avere dimostrato che questa regione è ancora lontana dai livelli di sviluppo economico raggiunti da altre regioni meridionali, cerca di approfondire le ragioni per le quali l'industrializzazione si fermi proprio ai suoi confini. Di qui l'esigenza «di una strategia che ponga le condizioni necessarie per la messa in moto di iniziative spontanee, capaci di mettere a frutto le risorse locali».

101. Regione Emilia Romagna, *Rapporto annuale dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 120.

Il volume che vuole presentare un'analisi approfondita dei mutamenti in atto nel mercato del lavoro nella regione emiliano-romagnola è suddiviso in tre parti, più allegati statistici. Nella prima parte si tratta del rapporto tra quadro economico nazionale e quello regionale con particolare riferimento al movimento demografico, alla scolarità, alla struttura dell'occupazione e all'offerta di lavoro. Nella seconda, ci si sofferma sui contratti di formazione-lavoro, sui contratti part-time e su quelli di solidarietà. Infine, nella terza si evidenzia l'impegno della regione nella formazione professionale.

102. Roverato G., *Una casa industriale: i Marzotto*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 473.

Nel presente volume viene ricostruita, sulla base dell'archivio aziendale per la prima volta aperto allo studioso, la storia della nota casa di Valdagno. Storia di una grande impresa tessile e, al tempo stesso, storia di una famiglia di imprenditori che ha saputo realizzare innovazioni e trasformazioni. L'impresa viene analizzata nei suoi principali rapporti: i lavoratori, i concorrenti diretti e il comparto, le autorità locali

e quelle centrali e le più ampie variabili del mercato.

103. Salerno F., *La regolamentazione internazionale dei rapporti di lavoro con imprese multinazionali*, Milano, Giuffrè 1986, pp. 436.

Il libro analizza, anche in termini storici, il confronto tra diverse correnti, che ricomprende la posizione «conservatrice», incline alla piena sottomissione degli «State contracts» alla legislazione nazionale; quella evolutiva propensa da un lato alla «internazionalizzazione» dei contratti conclusi fra Stati e imprese straniere e dall'altro, richiamandosi all'esperienza della «lex marcatoria», alla definizione di un distinto sistema normativo denominato diritto transnazionale. Il testo, suddiviso in tre parti, in riferimento alle relazioni industriali espone le linee essenziali di un processo evolutivo in atto verso un nuovo ordine sociale internazionale e l'importanza del coinvolgimento delle parti sociali verso una progressiva uniformazione internazionale nella regolamentazione dei rapporti di lavoro in imprese multinazionali.

104. Schenkel M. (a cura di), *Mercato del lavoro giovanile. Analisi e previsioni 1973-1994*. Quaderni della fondazione G. Brodolini, Venezia, Marsilio 1986, pp. 98.

Il testo è suddiviso in due saggi. Il primo si riferisce all'analisi dell'offerta e della domanda di lavoro giovanile sulla base dei dati del collocamento ordinario e speciale ed è opera di S. Bordignon, A. Fasson, M. Schenkel e N. Tovelli. Il secondo saggio, curato da P. Tacaliti e D. Toniolo è dedicato all'evoluzione dell'offerta di lavoro giovanile in Italia nei prossimi dieci anni, calcolata sulla base del fattore demografico. I dati confortanti che sembrano emergere dai due saggi si riferiscono agli elementi modificabili del mercato e alla conseguente possibilità di intervento sull'offerta di lavoro con politiche appropriate.

105. Schneider L., *La partecipazione al cambiamento tecnologico*, Roma, Fondazione Olivetti 1986, pp. 78.

Se l'accresciuta partecipazione dei lavoratori al cambiamento tecnologico comporta spesso un miglioramento nella qualità del lavoro, come tutti i processi innovativi, non avviene in maniera lineare o indolore. D'altra parte la partecipazione del lavoratore al cambiamento tecnologico non deve fermarsi agli interessi economici in gioco, ma deve potere incidere sugli aspetti più profondi dei rapporti tra tecnologia e impresa, tra tecnologia e aspetti organizzativi della società. Il saggio individua tre possibili approcci al problema del mutamento tecnologico. Il modello «tecnocentrico», che considerando il cambiamento tecnologico un problema tecnico vede nei fenomeni partecipativi

un elemento di potenziale disgregazione. Un modello «strutturale» che, al contrario, considerando il cambiamento come problema organizzativo vede nella partecipazione un meccanismo utile ma strettamente vincolato alla funzionalità organizzativa. Infine il modello «negoziale» che individua nel cambiamento un problema di natura sociale per il quale è necessaria una soluzione di compromesso tra i vari gruppi sociali operativi.

106. Scognamiglio R., *Codice di diritto del lavoro*, vol. III, Pubblico impiego, tomo I, II ed., Bologna, Zanichelli 1986, pp. XXXII-2684.

Le notevoli modifiche intervenute negli ultimi anni ed in particolare nell'ultimo quinquennio in materia di legislazione del pubblico impiego rappresentano la premessa di questa nuova edizione del Codice di diritto del lavoro. Non si tratta di un semplice aggiornamento della precedente edizione, ma di un adeguamento rispetto alle innovazioni legislative che ha comportato, tra l'altro, il mutamento della stessa struttura dell'opera. Nella prima parte sono raccolte le norme comuni al rapporto di lavoro pubblico e privato. Quelle specifiche del lavoro pubblico sono ordinate in più sezioni, ognuna delle quali corrisponde ai vari comparti specificati dalla legge quadro sul pubblico impiego.

107. Selleri L., Velo D. (a cura di), *L'industria siderurgica. Analisi di un settore in fase di ristrutturazione*, Milano, Giuffrè 1986, pp. 193. Sono qui raccolti gli atti di un convegno, organizzato dal Dipartimento di ricerche aziendali dell'Università di Pavia, svoltosi con il contributo di studiosi italiani e stranieri. La crisi siderurgica dipende sia da fattori strutturali che congiunturali e, per quanto riguarda l'Europa, deriva anche dalla mancanza di una politica industriale sovranazionale. Per questo i curatori, nelle conclusioni, sostengono che una politica europea si rende sempre più urgente e dovrebbe portare ad una riallocazione delle risorse in modo da privilegiare le imprese più efficienti e aumentare così la competitività delle industrie prese nel loro insieme. Questa politica unitaria corrisponderebbe sia agli interessi italiani che francesi, in quanto potrebbe premiare gli impianti costieri.

108. Serravalli G., *Gli effetti delle integrazioni salariali sulla mobilità del lavoro*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 119.

Si tratta del rapporto conclusivo di una ricerca condotta nell'area di Parma volta a verificare se ci sono state differenze sostanziali nella ricerca di lavoro fra disoccupati e cassaintegrati. Ne emerge che, in un'area ricca dove i posti alternativi sono ampiamente disponibili, entrambe le categorie di

lavoratori cercano di uscire al più presto dalla loro condizione di insicurezza.

109. Sylos Labini P., *Le classi sociali negli anni '80*, Bari, Laterza 1986, pp. 263.

Per quanto riguarda la struttura delle classi sociali italiane, l'autore compie un rapido excursus storico sul processo di democratizzazione, volto a chiarire in quale misura le vicende del passato possono condizionare l'evoluzione della struttura sociale. Vengono così delineate quattro classi sociali: la borghesia, le classi medie urbane, i coltivatori diretti e la classe operaia, costituita dall'insieme dei salariati. Un capitolo, di notevole interesse, ripercorre le tappe del nostro sviluppo economico e produttivo ed un altro è dedicato ad un'analisi della conflittualità sociale attraverso il confronto tra l'esperienza italiana e quella dei principali paesi industrializzati.

110. Simi V., *Il pluralismo previdenziale secondo la Costituzione*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 311.

L'autore scrive in difesa degli enti di previdenza autonomi, contro la tendenza dell'Inps ad assorbire anche quelli che operano con successo. A sostegno della propria tesi porta la Costituzione, che sancisce il «pluralismo previdenziale» e «prestazioni adeguate alla contribuzione».

111. Simoncini F., *Dall'interno della Uil. 1950-1985*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 274. Il testo è il compendio della storia della Uil dal Patto di Roma del 1944 fino agli attuali anni ottanta. La storia della Uil ci riporta ai valori originari di tale organizzazione e principalmente a quelli di indipendenza e laicità, elementi centrali del sindacalismo del dopoguerra. Viene sottolineato come questa organizzazione persegua una politica sociale nella coerenza di una tradizione mai abbandonata, anche se tale costante si «svolge nell'aderenza al divenire della realtà sociale e non già negli ideologismi pietrificati».

112. Sommariva C., *Le due morali. Scelte imprenditoriali, lotte operaie e intervento culturale alla Redaelli di Rogoredo (1979-1984)*, Roma, Edizioni lavoro 1986, pp. 141.

Il libro tratta delle vicende che riguardano gli ultimi anni di vita della Redaelli Sidas, una fabbrica siderurgica di Milano. L'autore, un prete operaio, dipendente della fabbrica all'epoca dei fatti narrati, usa una tecnica descrittiva particolare, ma incisiva e chiara. Ad ogni fase viene premessa una riflessione d'insieme, che si accompagna con la pubblicazione di documenti e lettere scritti in tali circostanze.

113. Tamburini G. (a cura di), *Occupazione tecnologie avanzate*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 189.

Tratto da un seminario svoltosi a Spoleto nel 1985 il testo riporta l'opinione di esperti internazionali (Bell D., Berthelot Y., Galbraith J.H.K., Grieves D., Jones D.T., Klein L.R., Lindbeck A., Roman Z.) sul rapporto tra rivoluzione tecnologica e mutamenti sociali e occupazionali. Anche se i servizi non vengono più considerati, secondo i concetti dell'economia classica, improduttivi, i processi evolutivi in atto, come la rivoluzione tecnologica e informatica, appaiono sofferti e contraddittori in molte parti della stessa Europa e le diverse configurazioni della società post-industriale stentano ad integrarsi con altri momenti della realtà sociale contemporanea. In appendice vengono trattati casi particolari come l'innovazione e l'occupazione nell'industria automobilistica e la ristrutturazione della British Steel Corporation.

114. Tanzi V., *Inflazione e imposta personale sul reddito*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 300.

Di particolare interesse appare l'analisi svolta dall'autore circa il più veloce aumento dell'incidenza delle imposte sul reddito, con particolare riferimento all'imposta personale progressiva sul reddito complessivo, realizzatasi in Italia. Egli dimostra analiticamente, con ampi riferimenti all'esperienza di diversi paesi, le numerose distorsioni che derivano dalla presenza simultanea delle imposte sul reddito e dell'inflazione e dà indicazioni circa le possibili linee di intervento per attenuarle od annullarle.

115. Tarantelli E., *Economia politica del lavoro*, Torino, Utet 1986, pp. 549.

Il testo, pubblicato dopo dieci anni di ricerche e dopo la tragica fine del suo autore, costituisce un importante documento di analisi e di consultazione. Suddiviso in cinque parti, compresa una estesa introduzione, tratta della politica dei redditi, della predeterminazione dell'inflazione, dei sistemi comparati delle relazioni industriali, della distribuzione del reddito e dell'inflazione.

116. Targetti F. (a cura di), *Occupazione, inflazione, moneta e tassazione*, Torino, Einaudi 1986, pp. 389.

Si tratta del secondo volume delle opere di Nicholas Kaldor. Esso raccoglie scritti che coprono un ampio arco di tempo (dagli anni '30 ai giorni nostri). Sono suddivisi in due sezioni tematiche: la prima è dedicata all'occupazione e inflazione, la seconda ai problemi di economia del benessere e di tassazione. In particolare, nella prima parte, troviamo scritti su temi tipici Keynesiani quali: disoccupazione, stabilità economica e politica sa-

lariale. Citiamo, tra gli altri «Una politica attiva dei salari e dividendi». Tra gli articoli della seconda parte del volume vale la pena ricordare quello che descrive la proposta di una «imposta selettiva» sull'occupazione nel settore dei servizi e delle costruzioni, accompagnata da dei sussidi nel settore industriale.

117. Tassinari G., *Il sistema industriale dell'Emilia Romagna*, Bologna, il Mulino 1986, pp. 115.

Il lavoro, che si articola in cinque capitoli, in sostanza rileva che l'economia di questa regione è contraddistinta da un ritardo nei tempi di sviluppo rispetto alle aree più avanzate. Tale ritardo emerge dall'analisi della composizione settoriale dell'apparato industriale: risultano molto modeste le quote di occupazione delle industrie di prima trasformazione delle materie prime, quali l'industria siderurgica, tessile e chimica. Infatti «il processo di sviluppo dell'industria ha privilegiato, nell'ultimo decennio, percorsi alternativi rispetto a quelli della riconversione settoriale». I processi di ristrutturazione tecnico-organizzativa, con il conseguente decentramento e la disarticolazione della produzione, si sono infatti rivelati fondamentali per la tenuta del sistema industriale.

118. Titimmus R., *Saggi sul «Welfare State»*. Introduzione di M. Paci, Roma, Edizioni lavoro 1986, pp. 254.

L'autore, prima sostenitore e poi critico dello «stato sociale» inglese e delle sue degenerazioni, contribuì ad alimentare un ampio dibattito, presso le parti sociali nel Regno Unito, che condusse all'approvazione di due leggi (1959-1966) che in parte ne corressero il funzionamento, introducendo il principio della gradazione del reddito, quale scala di riferimento contributivo sia per il regime pensionistico che per i casi di disoccupazione, malattia e rischi professionali. Titimmus ha una visione ampia ed approfondita dei vari aspetti del «welfare», anche perché collega tutto ai problemi dell'equità sociale, ai valori di solidarietà e, in ultima analisi, ai fondamenti culturali della stessa società democratica, non perdendo cioè mai di vista la globalità della tematica politica più generale.

119. Touraine A., Wieviorka M., Dubet F., *Il movimento operaio*, Milano F. Angeli 1986, pp. 390.

Gli autori del testo analizzano aspetti e connessioni dei tre elementi costitutivi la condizione operaia: il movimento operaio, inteso come «un'azione conflittuale organizzata in vista della trasformazione del modo sociale di gestione dell'economia industriale», la coscienza di classe e l'azione sindacale. Individuato il nucleo centrale della coscienza di classe come luogo dove avviene nel

modo più incisivo la distruzione dell'autonomia professionale da parte dell'organizzazione industriale, si passano ad esaminare le trasformazioni in atto nell'impresa e nella società, trasformazioni che determinerebbero un ridimensionamento del ruolo storico del movimento operaio. Conserverebbe invece un ruolo essenziale nella società post-industriale l'azione sindacale orientata in senso difensivo alla salvaguardia degli interessi dei lavoratori e in senso positivo ad accrescere l'influenza attraverso una gestione politica del cambiamento.

120. Travaglia S., *Maledetta industria*, Milano, Rusconi 1986, pp. 323.

Con un linguaggio ironico e alle volte paradossale, ma anche nell'ambito di una rigorosa ricostruzione storica ed analitica, il libro affronta il tema della cultura industriale. Partendo dall'analisi della rivoluzione industriale e delle complesse trasformazioni da essa prodotte, l'autore vuole sottolineare anche l'inadeguatezza delle valutazioni sulla rivoluzione stessa sia in termini storici, sia soprattutto perché fondate su logiche appartenenti alla società precedente. Le contraddizioni ed i rischi, talora gravi, dell'industrializzazione non sono sufficienti a cancellare le conquiste scientifiche, il problema allora è come fare crescere nel nostro paese una cultura basata su una scala di valori sufficientemente coerenti tra loro, al cui vertice sia posta l'efficienza, che (secondo un recente sondaggio) ricopre oggi l'ultimo posto.

121. Treffletti R. (a cura di), *I quadri nei nuovi contratti. Inquadramento professionale e retribuzioni*, Roma, Ediesse 1986, pp. 143.

La maggiore attenzione del sindacato verso la professionalità e verso la questione «quadri» in particolare, si manifesta con qualche evidenza nel dibattito svolto in occasione del seminario unitario Cgil Cisl Uil del febbraio 1986. Il volume, prendendo l'avvio proprio dalla scheda unitaria per l'area quadri redatta in quella occasione, si sviluppa organicamente includendo le richieste e gli accordi maturati presso i diversi settori produttivi fino alle considerazioni conclusive ed alle tavole di comparazione.

122. Tremonti G., *Le cento tasse degli italiani*, Bologna il Mulino 1986, pp. 134.

L'autore, partendo dalla riforma fiscale del 1971-73 giudicata molto severamente, propone una serie di indicazioni di intervento dirette ad assicurare il rispetto di due fondamentali obiettivi: maggiore razionalità e minore giustizialismo. Alla base vi è l'idea di apportare un deciso taglio alle circa cento tasse che il rendiconto generale dell'Amministrazione dello Stato registra all'insegna di una «intelligente selezione della specie fiscale».

123. Turani G., 1885-1995. *Il secondo miracolo economico italiano*, Milano, Sperling & Kupfer 1986, pp. 147.

L'autore opta per l'ipotesi che siamo in presenza di un secondo miracolo economico, anche se molti non se ne rendono conto, ed è sicuro che andrà avanti a lungo, probabilmente fino al 1995. «Se c'è un luogo dal quale sembra possibile vedere la nuova stagione del benessere, il grande mutamento, l'aprirsi di nuove prospettive e di orizzonti più vasti, questo luogo sembra essere l'Italia». Protagonisti di questa nuova fase sono Fiat, Montedison, Olivetti, Berlusconi e Gardini.

124. Valvo T., *Retribuzioni a confronto. Indagine empirica sulle strutture e sui differenziali retributivi condotta nell'area torinese*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 247.

La ricerca indaga sulle retribuzioni di fatto in alcune aziende del settore privato, pubblico e dei servizi dell'area torinese. L'indagine, commissionata dall'Ires Cgil, riguarda solo il 1984 e tende a privilegiare gli aspetti micro-economici della tematica retributiva. Trattati in maniera succinta, gli obiettivi riguardano: la struttura retributiva di fatto, l'incidenza in termini quantitativi e qualitativi delle quote di salario contrattate a livello aziendale, il peso e la distribuzione delle quote di retribuzione erogate in modo unilaterale dai datori, raffronti sulla differenziazione delle posizioni retributive tra impiegati ed operai a seguito anche dell'esperienza dell'inquadramento unico, l'individuazione dell'effettiva gerarchia retributiva fra settori, aziende e qualifiche.

125. Vannini W., *L'automazione dei processi di produzione*, Milano, F. Angeli 1986, pp. 344.

Il volume presenta una rassegna prevalentemente descrittiva dei sistemi di produzione automatizzati, che riesce comunque a dare un quadro comprensibile ed aggiornato delle strumentazioni disponibili in questo campo. Le prime due parti costituiscono un'utile introduzione alle problematiche dell'automazione della produzione. La terza parte considera, relativamente all'Italia, il settore industriale che produce sistemi per l'automazione, mentre l'ultima considera i settori utilizzatori.

126. Veneziani B., *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale comparato*, Bari, Cacucci 1986, pp. 248.

Il testo in forma profondamente mutata ripresenta quegli «Appunti di diritto sindacale comparato» pubblicati nel 1982 allargando la ricerca a temi e paesi nuovi. L'autore tenta di definire i diversi modelli di rapporto tra autonomia collettiva e stato e si spinge anche fino ad individuare il

collegamento fra ordinamento statale e contesto sociale e politico, superando il semplice studio dei rapporti formali fra norme giuridiche.

127. Volpato G., *Concorrenza, impresa, strategie. Metodologia dell'analisi dei settori industriali e della formulazione delle strategie*, Bologna, Il Mulino 1986, pp. 383.

Il libro di Volpato costituisce un contributo nuovo e significativo non solo per l'analisi teorica della «concorrenza dinamica», ma soprattutto, per l'analisi operativa delle interazioni impresa-settore. Negli anni ottanta — come afferma l'autore — non esistono equilibri di mercato stabili e predefiniti perciò l'esame delle forze competitive costituisce una premessa indispensabile alla formulazione corretta delle decisioni manageriali. La metodologia di cui si avvale Volpato gli permette di non bloccare mai lo sviluppo del tema all'esposizione rigorosa di definizioni teoriche, ma di esporre i concetti base nell'ambito di diverse esemplificazioni, raggiungendo così l'obiettivo di collegare la dimensione delle scelte manageriali alle molteplici problematiche di analisi settoriale.

Periodici / sommario

Problemi generali, p. 509

1. Andamento dell'economia, p. 509
2. Mercato del lavoro: evoluzione e struttura, p. 510
 - 2.1 Dibattito sulla cultura del lavoro, p. 513
 - 2.2 Dibattito sulle nuove professioni, p. 514
 - 2.3 Politiche ed iniziative di job creation, p. 514
 - 2.4 Processi formativi, p. 515
3. Costo del lavoro: produttività e competitività, p. 515
4. Retribuzioni e inquadramento, p. 516
5. Orario di lavoro, p. 517
6. Salute e ambiente di lavoro, p. 518
7. Conflittualità, p. 518

Attività dello Stato, p. 519

1. Politica e legislazione del lavoro, p. 519
2. Politica industriale, p. 521
3. Politica fiscale e distribuzione del reddito, p. 523
4. La giurisprudenza del lavoro, p. 523
5. Produzione di servizi, p. 527
6. Dibattito sullo stato sociale, p. 527
 - 6.1 Previdenza, p. 527
 - 6.2 Sanità, p. 529
 - 6.3 Cassa integrazione, p. 530

La contrattazione collettiva, p. 531

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali, p. 531
2. Contrattazione interconfederale, p. 532
3. Contrattazione di categoria nell'industria, p. 532
 - 3.1 Il dibattito sui referendum, p. 533
4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego, p. 534
5. Contrattazione aziendale, p. 534
6. Contratti di formazione e lavoro, p. 535

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori, p. 536

1. Sindacato e sistema politico, p. 536
2. Sindacato e politica economica e sociale, p. 536
3. Azione sindacale e mutamento dei processi produttivi, p. 537
4. L'azione sindacale per l'occupazione, p. 538
5. Sindacalizzazione e rappresentanza, p. 538
6. I sindacati confederali: Cgil-Cisl-Uil, p. 538
7. Le organizzazioni dei quadri e dei dirigenti, p. 540
8. Autogestione, partecipazione, cooperazione, p. 540

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali, p. 541

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico, p. 541
2. Strategie d'impresa, p. 541
3. Imprenditori e sistema del credito, p. 543
4. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori, p. 544
5. Il dibattito sulle nuove tecnologie, p. 544
6. Problemi di management, p. 546

Elenco dei periodici consultati

- | | |
|--|--|
| Affari sociali e internazionali | La rivista trimestrale |
| Aggiornamenti sociali | Lavoro '80 |
| Appunti di cultura e politica | Lavoro e previdenza oggi |
| Asap Notizie | Lavoro e sindacato |
| Azimut | Lavoro ed economia |
| Biblioteca della libertà | Lavorosocietà |
| British Journal of Industrial Relations | Le nuove leggi civili commentate |
| Cer rapporto | Meta |
| Classe | Mezzogiorno d'Europa |
| Critica marxista | Micro-Mega |
| Critica sociale | Mondoperaio |
| Democrazia e diritto | Moneta e credito |
| Economia e politica industriale | Monthly Labor Review |
| Economia e lavoro | Osservatorio Isfol |
| Economia italiana | Politica del diritto |
| Economia pubblica | Politica ed economia |
| Espansione | Politiche del lavoro |
| European Industrial Relations Review | Previdenza sociale |
| Giornale di diritto del lavoro
e di relazioni industriali | Problemes Economiques |
| Il diritto del lavoro | Problemi di gestione |
| Il Mulino | Prospettiva sindacale |
| Il Progetto | Psicologia e lavoro |
| Industrial and Labor Relations Review | Quaderni di azione sociale |
| Ires materiali | Quaderni di economia del lavoro |
| Ires/Papers | Quaderni Isril |
| L'assistenza sociale | Quadri |
| L'impresa pubblica | Quale impresa |
| L'impresa | Queste istituzioni |
| L'industria | Rassegna di statistiche del lavoro |
| La critica sociologica | Rassegna economica |
| La ricerca sociale | Rassegna italiana di sociologia |
| | Relazioni industriali |
| | Revue International du Travail |
| | Rivista di politica economica |
| | Rivista giuridica del lavoro e
della previdenza sociale |
| | Rivista internazionale di scienze sociali |
| | Rivista italiana di scienza politica |
| | Rivista italiana di diritto del lavoro |
| | Sindnova |
| | Sociologia del lavoro |
| | Sociologie du travail |
| | Stato e mercato |
| | Studi di sociologia |

Studi economici e sociali
Studi organizzativi
Studi Svimez

Tendenze dell'occupazione
Thema
Vita e pensiero

Problemi generali

1. Andamento dell'economia

128. Acocella N., *La multinazionale Italia*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 63-70.
129. Albanese G., *È cambiato il capitalismo?*, in «Critica sociale», XCV, 4-5, aprile 1986, pp. 19-21.
130. Amin A., Johnson S., Storey D., *Le piccole imprese e il processo di sviluppo economico*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 501-535.
131. Barchard D., *Les secteurs industriels et publics en Italie: sous le signe du redressement*, in «Problemes économiques», 2000, ottobre 1986, pp. 2-7.
132. Becchi Collidà A., *Il Sud è povero, anche di analisi*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 69-72.
133. Bruni L., *Dinamica strutturale dell'industria italiana nel trentennio 1951-1981*, in «L'Industria», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 313-326.
134. Cazzola C., *I risultati economici di un campione di imprese industriali*, in «Ires materiali», 13-14, gennaio-giugno 1986, pp. 32-41.
135. Chiarenza F., *Il modello italiano tra adattamento e sviluppo*, in «Qualeimpresa», XIII, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 26-28.
136. Cippolletta I., *Per l'azienda Italia un'occasione da non perdere*, in «L'Impresa», 1, 1986, pp. 11-14.
137. Contini B., *Natalità e mortalità delle imprese italiane: risultati preliminari e nuove prospettive di ricerca*, in «L'Industria», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 195-232.
138. Craxi B., *Le prospettive dell'economia italiana*, in «Studi economici e sociali», XXI, 2, aprile-giugno 1986, pp. 15-20.
139. De Vincenti C., *Le occasioni mancate, le occasioni possibili. L'ambiguo risanamento dell'economia italiana*, in «La rivista trimestrale», 1-2, luglio 1986, pp. 95-130.
140. Deaglio M., *Economia sommersa, modificazioni strutturali e ciclo economico*, in «Rivista di politica economica», LXXVI, 8-9, luglio-agosto 1986, pp. 1223-1234.
141. Deaglio M., *I nuovi equilibri sulla scena mondiale delle imprese*, in «L'Impresa», 1, 1986, pp. 21-26.
142. Fiorentini R., *Tasso di cambio e struttura dell'industria: il caso dell'economia periferica degli anni '70*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 78-97.
143. Giannone A., *Spesa pubblica e sviluppo economico nei principali paesi della Cee*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 19-44.
144. Giarini O., *Le nuove condizioni del progresso economico*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 69-78.
145. Gros Pietro G.M., *Innovazione e sviluppo industriale; cosa sta cambiando in Italia*, in «L'Industria», VII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 583-587.
146. *Introduzione del Rapporto 1986 sull'economia del Mezzogiorno*, in «Studi Svimez», XXXIV, 3-4, maggio-giugno 1986, pp. 78-86.
147. *L'economia italiana nel triennio 1986-1988*, in «Cer rapporto», V, 6, 1986, pp. 31-36.
148. *L'economia italiana nel triennio 1986-1988*, in «Cer rapporto», V, 4, 1986, pp. 15-27.
149. *Le prospettive economiche di lungo periodo: tendenze ed obiettivi*, in «Cer rapporto», V, 6, 1986, pp. 27-41.
150. *Le questioni del Mezzogiorno: progressi, ritardi, divari*, in «Cer rapporto», V, 6, 1986, pp. 13-25.
151. *Lo scenario economico*, in «Lavorosocietà», I, 7-8 luglio-agosto 1986, pp. 39-40.
152. Marzano F., *La legge finanziaria 1986 ed il mutato quadro internazionale ed interno per l'economia italiana*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 95-100.
153. Montebugnoli A., *Bisogni e produzione nella società post-capitalistica. Una transizione aperta*, in «La rivista trimestrale», 1-2, luglio 1986, pp. 31-56.

154. Necci A., *Azienda Italia*, in «L'Impresa», 4, 1986, pp. 7-10.
 155. Negri N., Ortona G., Santagata W., *Inflazione a misura d'uomo*, in «Politica ed economia», XVII, 5, maggio 1986, pp. 67-69.
 156. Pilotti L., *La cooperazione nell'economia italiana*, in «Politica ed economia», XVII, 9, settembre 1986, pp. 33-35.
 157. Plinius, *Inflazione e profitti*, in «Rivista di politica economica», LXXVI, 3, marzo 1986, pp. 453-462.
 158. Sacco G., *Un'iniezione di energia al nostro sistema economico*, in «Mondoperaio», XXXIX, 10, ottobre 1986, pp. 6-8.
 159. Sinibaldi T., *Quindici anni di economia a cavallo dell'onda lunga*, in «Politica ed economia», XVII, 9, settembre 1986, pp. 67-72.
 160. Tronconi P., *La crisi del mercato*, in «Azimut», V, 24, luglio-agosto 1986, pp. 8-10.
 161. Vaglio A., *Processi di terziarizzazione e squilibri tra Mezzogiorno e Centro Nord: un'indagine empirica*, in «Rassegna economica», 2, marzo-aprile 1986, pp. 359-386.
 162. Valiani R., *La ripresa economica*, in «Critica sociale», XCV, 4-5, aprile-maggio 1986, pp. 43-46.
 163. Wiles G., *Italie: une économie en profonde mutation*, in «Problemes économiques», 2002, dicembre 1986, pp. 12-13.
 164. Weitzman M.L., *L'economia della compartecipazione: replica a Nuti*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 3-6.
 165. Zappa G., Becchi Collidà A., *Mezzogiorno, sviluppo, povertà*, in «Queste istituzioni», XIV, 70, luglio-settembre 1986, pp. 43-72.
- 2. Mercato del lavoro:
evoluzione e struttura**
166. AA.VV., *Disoccupazione giovanile*, in «Quale impresa», XIII, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 50-61.
 167. AA.VV., *Dossier occupazione: intervista a Gianni De Michelis e opinioni di Colombo, Rey, Veronese, Bertinotti e Anselmi*, in «Lavorosocietà», I, 6, giugno 1986, pp. 8-17.
 168. AA.VV., *Labour market flexibility. Report by a high level group of experts to the general secretary*, in «Economia & Lavoro», XX, 3, luglio-settembre 1986, pp. 3-19.
 169. Abburrà L., *Occupazione e disoccupazione su misura*, in «Politica ed economia», 9, settembre 1986, pp. 59-61.
 170. Accornero A., *Disoccupazione nel pelago dei luoghi comuni*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 73-75.
 171. Altieri G., *Disoccupazione ed occupazione femminile: una contraddizione apparente*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 105-129.
 172. Altieri G., Meghnagi S., *Dequalificare con il lavoro*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 75-76.
 173. Altieri G., Pugliese E., *Considerazioni sulle attuali dinamiche del mercato del lavoro in Italia*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 99-110.
 174. Altieri G., Zappella L., *L'eterno Mezzogiorno: il miraggio dell'occupazione*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 12-13.
 175. Altieri G., Zappella L., *La disoccupazione in Italia: verso una ridefinizione della «piena occupazione»*, in «Ires materiali», 13-14, gennaio-giugno 1986, pp. 4-7.
 176. Aniello L., *Innovazioni tecnologiche e mobilità dei lavoratori*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 278-283.
 177. Archibugi D., *Disoccupazione tecnologica: tra Keynes e Schumpeter*, in «Thema», I, 5, giugno 1986, pp. 70-74.
 178. Attanasio M., Capursi V., *Composizione settoriale degli occupati in Sicilia dal 1960 al 1983: analisi temporale con verifica previsionale delle serie relative*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXVIII, 1-2 gennaio-giugno 1986, pp. 3-9.
 179. Ballarini R., *Aspetti gestionali connessi alle problematiche del lavoro*, in «Asap notizie», supplemento n. 3, 1986, pp. 9-11.
 180. Becchi Collidà A., *I giovani a Napoli e... l'occupazione*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 76-82.

181. Bellacicco A., Colla L., *Mercati locali del lavoro: problemi di identificazione e di controllo*, in «Quaderni Istituti», XVII, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 45-52.
182. Boitani A., *Le nuove tecnologie e l'occupazione*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 32-36.
183. Brunetta R., *Il lavoro «sommerso» in Italia*, in «Aggiornamenti sociali», XXXVII, 11, novembre 1986, pp. 727-740.
184. Brunetta R., *Disoccupazione giovanile e strategie economiche*, in «Qualeimpresa», XIII, 1-2 gennaio-febbraio 1986, pp. 46-53.
185. Brunetta R., *L'evoluzione del mercato del lavoro e la politica occupazionale per i prossimi dieci anni*, in «Previdenza sociale», XLII, 5, maggio-giugno 1986, pp. 571-599.
186. Bruni M., Franciosi F.C., *Scenari alternativi di domanda e di offerta di lavoro*, in «Economia e lavoro», XX, 3, luglio-settembre 1986, pp. 113-136.
187. Capitani F., *Il lavoro stagionale nell'industria agro-alimentare del Mezzogiorno*, in «Quaderni Istituti», XVII, 2, aprile-giugno 1986, pp. 58-62.
188. Capparucci M., *Occupazione femminile: tendenze negative e azioni positive*, in «Asap notizie», I, 7, luglio 1986, pp. 25-33.
189. Carmignani F., *La disoccupazione in Italia: gravità economica e gravità sociale*, in «Politiche del lavoro», I, 1986, pp. 66-104.
190. Carmignani F., *La disoccupazione non è povertà*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 73-74.
191. Carniti P., *Lavoro che manca, lavoro che cambia*, in «Lavorosocietà», I, 6, giugno 1986, pp. 20-22.
192. Cellerino L., *Effetti occupazionali delle politiche di gestione e di tutela dell'ambiente: aspetti quantitativi ed esigenze di formazione nella pubblica amministrazione*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 37-55.
193. Corleo F., *Il mercato del lavoro nel Mezzogiorno e le politiche del lavoro*, in «Economia e lavoro», XX, 2, aprile-giugno 1986, pp. 69-90.
194. Costa A.M., *La disoccupazione in Europa, la politica economica e le riforme strutturali*, in «Economia e lavoro», XX, 2, aprile-giugno 1986, pp. 3-30.
195. D'Alberti M., *Programmare l'occupazione nel settore pubblico*, in «Thema», I, 11, novembre-dicembre 1986, pp. 23-24.
196. D.D.B. (a cura di), *Con pragmatismo, contro la disoccupazione. (Intervista a Edmond Malinvaud)*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 25-27.
197. D'Harmant Francois A., *La flessibilità del mercato del lavoro: brevi considerazioni su recenti studi dell'Ocse e sulla situazione italiana*, in «Affari sociali internazionali», XIV, 4, 1986, pp. 59-79.
198. Dell'Aringa C., *Tendenze e prospettive dell'occupazione e della disoccupazione in Italia*, in «Asap notizie», supplemento n. 3, 1986, pp. 4-8.
199. Ferretti M., *La legge di Macrae e la misura della disoccupazione in Italia*, in «Mondoperaio», XXXIX, 10, ottobre 1986, pp. 124-126.
200. Fontanelli G. (intervista a), *E l'occupazione non sarà dimenticata*, in «Lavorosocietà», I, 10 ottobre 1986, pp. 22-23.
201. Forlani L., *Occupazione giovanile: strumentazione e sperimentazione*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, p. 66-104.
202. Franchi M., *Giovani e occupati: chi assume nell'industria?*, in «Politica ed economia», XVII, 5, maggio 1986, pp. 60-67.
203. Frey L., *Il lavoro femminile in Lombardia*, in «Quaderni di Economia del lavoro», 28-1986, pp. 33-56.
204. Frey L., *Prospettive economiche ed occupazione nei Paesi industrializzati occidentali*, in «Tendenze dell'occupazione», XI, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 1-7.
205. Frey L., *Le prospettive dell'occupazione femminile*, in «Economia del lavoro», 3-4, 1986, pp. 5-32.
206. Frey L., *L'occupazione in Italia nella prima metà degli anni '80*, in «Tendenze dell'occupazione», XI, 6-7, giugno-luglio 1986, pp. 1-5.

207. Frey L., *Le prospettive di aumento della disoccupazione dei Paesi dell'Ocse*, in «Tendenze dell'occupazione», XI, 3, marzo 1986, pp. 1-5.
208. Galantini E., *I giovani e il lavoro*. Inchiesta, in «Thema», I, 2, marzo 1986, pp. 38-50.
209. Gallino L., *Trasformazioni tecnologiche e segmentazione della forza lavoro*, in «Qualeimpresa», XIII, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 41-45.
210. Gandini A., *Il mercato del lavoro in Italia: riflessioni introduttive*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 145-150.
211. Garonna P., Ryan P., *Youth labour, industrial relations and deregulation in advanced economies*, in «Economia e lavoro», XX, 44, ottobre-dicembre 1986, pp. 3-20.
212. Gasbarri G., Grua G., *Dimmi dove abiti e ti dirò quale lavoro: nel tessuto del territorio il filo d'Arianna del lavoro*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 34-61.
213. Gasbarrone M., *Il disoccupato sulla giostra delle cifre*, in «Politica ed economia», XVII, 9, settembre 1986, pp. 63-67.
214. Gasparini G., *Il lavoro a tempo parziale. Dimensioni sociologiche e culturali*, in «Aggiornamenti sociali», XXXVII, 11, novembre 1986, pp. 689-700.
215. Ghezzi S., *Mercato duale e mobilità del lavoro: una applicazione del modello Modigliani-Tarantelli*, in «Economia e lavoro», XX, 3, luglio-settembre 1986, pp. 21-37.
216. Guarna C., Turatto R., *Il Rapporto Cer sul mercato del lavoro. Una lettura critica*, in «Asap notizie», I, 5, maggio 1986, pp. 24-31.
217. *Il contratto di lavoro a tempo parziale. Chiarimenti del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 1017-1019.
218. Jannaccone Pazzi R., *Osservatori e trasparenza del mercato del lavoro*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, PP. 182-189.
219. *L'occupazione nelle piccole imprese*, in «Cer rapporto», V, 1, 1986, pp. 39-42.
220. Lo Russo C. (a cura di), *Essere disoccupati oggi. (Interviste a Francesco Forte e Luciano Gal-
lino)*, in «Mondoperaio», XXXIX, 10 ottobre 1986, pp. 14-15.
221. Lunghini G., *Chi curerebbe la disoccupazione in farmacia?*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre 1986, pp. 18-19.
222. Malerba G., *Il consolidamento del dualismo tra Nord e Sud nella partecipazione al mercato del lavoro*, in «Rivista internazionale di Scienze sociali», XCIV, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 51-86.
223. Marotta G., Pugliese E., *L'Italia della mobilità*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 68-73.
224. Moriani C., *Aspetti evolutivi dell'occupazione nell'indagine sulle forze di lavoro*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 139-148.
225. *Nuove opportunità per l'accesso al lavoro*, in «Osservatorio Isfol», 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 63-82.
226. Nuti D.M., *Partecipazione e pieno impiego: controreplica*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 7-8.
227. *Obiettivo occupazione*, in «Cer rapporto», V, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 1-7.
228. *Occupazione e sviluppo tecnologico: una sfida per il rilancio produttivo del Mezzogiorno*, in «Quadri», X, 8, novembre 1986, pp. 7-8.
229. *Occupazione, innovazione, sviluppo*, in «Qualeimpresa», XIII, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 34-35.
230. *Per i giovani prospettive ancora più nere*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 85-88.
231. Piacentini P., *Le performance dell'occupazione: paesi a confronto*, in «Politica ed economia», XVII, 3, marzo 1986, pp. 69-74.
232. *Quadro di riferimento per l'analisi dell'occupazione*, in «Cer rapporto», V, 1, 1986, pp. 43-64.
233. Romagnoli M., *Valutazioni congiunturali sull'entrata nella vita attiva*, in «Osservatorio Isfol», 2, febbraio-marzo 1986, pp. 40-53.

234. Rosti L., *La dinamica recente del rapporto tra lavoro autonomo e lavoro dipendente*, in «Ires/Papers», 6, aprile 1986, pp. 1-45.
235. Rosti L., *Imprenditori per scelta o per necessità*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 49-51.
236. Schmidt M.G., *Le determinanti politiche della disoccupazione*, in «Rivista italiana di scienza politica», XVI, 1, aprile 1986, pp. 2-44.
237. Talamona M., *Bresciani Turrone Keynes e il problema della disoccupazione italiana*, in «Economia italiana» 3, settembre-dicembre 1986, pp. 579-598.
238. Tolomei P., Massicci F., *Profili della disoccupazione*, in «Studi economici e sociali», XXI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 29-42.
239. Tomassini M., *Le conseguenze occupazionali quantitative e qualitative delle nuove tecnologie. Appunti per una rilettura del problema*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 32-43.
240. Van Haepelen B., Van Parys P., *Nuove strategie per la piena occupazione. La proposta del dividendo nazionale*, in «Mondoperaio», XXXIX, 7, luglio 1986, pp. 106-112.
241. Waddernburn W., *La disciplina del mercato del lavoro nei paesi europei*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 647-658.
242. Zanuso L., *Le generazioni, le donne e il lavoro*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pag. 130-140.
- 2.1. Dibattito sulla cultura del lavoro
243. Accornero A., Magna N., *Il lavoro dopo la classe*, in «Stato e mercato», 2, agosto, 1986, pp. 253-270.
244. Bordogna L., *L'atteggiamento dei lavoratori verso le politiche della concertazione macroeconomica*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 146-172.
245. Calabrò A.R., *I giovani in alcune ricerche italiane*, in «Rassegna italiana di sociologia», XXVII, 2, aprile-giugno 1986, pp. 301-319.
246. Cecere F., *Il lavoro che cambia: il contributo di un'esperienza di ricerca*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1987, pp. 203-212.
247. Cerase F., *Liberté ed égalité per il nuovo scenario di classe*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 10-12.
248. Chiesa e lavoratori nel cambiamento, in «Azimut», V, 26, novembre-dicembre 1986, pp. 12-15.
249. Ciborra C., *Applicazione delle nuove tecnologie e cultura del lavoro: risultati di una indagine sul campo*, in «Politiche del lavoro», 1, 1986, pp. 11-33.
250. D'Alessandro V., *Aspettative giovanili e ethos post industriale*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 123-126.
251. Giammaroni P., *I circoli di qualità parlano italiano*, in «Politica ed economia», XVII, 12, dicembre 1986, pp. 23-24.
252. Gorz A. (intervista a), *Liberazione nel lavoro, liberazione dal lavoro*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 56-64.
253. Lanzoni G., *Una nuova cultura della professionalità*, in «Qualeimpresa», XIII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 58-61.
254. Lelli M., *Cambiamento o crisi del lavoro?*, in «Mondoperaio», XXXIX, 2, febbraio 1986, pp. 151-153.
255. Martinelli A., *Il significato del lavoro*, in «Studi organizzativi», XVII, 3, marzo 1986, pp. 137-147.
256. Mastretta M., *L'organizzazione del lavoro intellettuale tra taylorismo e creatività*, in «Studi organizzativi», XVII, 1, marzo 1986, pp. 49-68.
257. Marzotta D., *I circoli di qualità nell'impatto con la realtà industriale italiana*, in «Quaderni Isril», XVII, 3, luglio-settembre 1986, pp. 34-38.
258. Merli Brandini P., *Anche i rapporti sociali conoscono un'etica, la contrattazione collettiva*, in «Quaderni Isril», XVII, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 1-8.
259. Pacini P., *Risorse umane e valori condivisi nell'organizzazione aziendale*, in «Studi economici e sociali», XXI, 3, marzo 1986, pp. 29-36.

260. Petracca O.M., *La «questione lavoro» nell'era tecnologica*, in «Qualeimpresa», XII, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 46-49.
261. Rolle P., *Lavoro, non lavoro e nuovi significati del lavoro*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 173-182.
262. Romagnoli G., *Il lavoro e i suoi «significati»*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 183-192.
- 2.2. Dibattito sulle nuove professioni**
263. AA.VV., *Le nuove professioni. (Inchiesta)*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 8-19.
264. Battistoni L., *Asimmetrie professionali*, in «Osservatorio Isfol», 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 16-45.
265. Battistoni L., Cattani C., *Consiglieri di parità: ipotesi di network*, in «Osservatorio Isfol», 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 14-26.
266. Bonazzi G., *Occupazione, professionalità e cooperazione: primi dati di una ricerca*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985-1986, pp. 131-134.
267. Butera F., *Le nuove figure professionali nel terziario avanzato*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 43-62.
268. Cacace N., *Le professioni del duemila*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 11-16.
269. Cedefop, *Il consigliere di parità: formazione e profilo professionale*, in «Quaderni di economia del lavoro», 28, 1986, pp. 136-162.
270. Frey L., *Una nuova professione particolarmente importante: il consigliere di parità*, in «Quaderni di economia del lavoro», 28, 1986, pp. 9-24.
271. Frey M., *Le competenze informative dei consiglieri di parità*, in «Quaderni di economia del lavoro», 28, 1986, pp. 105-138.
272. *I nuovi mestieri degli anni ottanta*, in «Azimut», V, 24, luglio-agosto 1986 (inserto).
273. *Le nuove professionalità fra subordinazione e autonomia*, in «Lavoro e sicurezza sociale», 3, luglio-settembre 1986, pp. 13-28.
274. Livraghi R., *Il consigliere di parità nelle commissioni regionali dell'impiego*, in «Quaderni di economia del lavoro», 28, 1986, pp. 25-32.
275. Luciano A., *Le nuove professioni del mercato a spicchi*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 59-64.
276. Luciano A., *Il mosaico delle nuove professioni*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 3-22.
277. Merlini M., *Seminare verde, raccogliere nuove professioni*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre, 1986, pp. 29-30.
278. Merlini M., *La società delle professioni: istruzioni per l'uso*, in «Politica ed economia», XVII, 5, maggio 1986, pp. 13-14.
279. *Quanti mestieri da inventare*, in «Lavorosocietà», I, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 19-26.
280. Rouvery L., *Come analizzare le nuove professioni*, «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 34-40.
281. Simonucci A.G., *Dopo il consigliere di parità?...*, in «Lavorosocietà», I, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 27-30.
- 2.3. Politiche ed iniziative di job creation**
282. Astrologo D., *Formazione professionale, formazione aziendale, prospettive di job creation, in Italia*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 83-90.
283. Bulgarelli A., *Giochiamo a creare imprese*, in «Politica ed economia», XVII, 3, marzo 1986, pp. 23-24.
284. D'Angelillo M., *Politiche di job creation: vincoli ed opportunità*, in «Politiche del lavoro», 2, 1986, pp. 63-83.
285. D'Harmant Francois A., *Nuove forme di incentivi per l'occupazione giovanile*, in «Il diritto del lavoro», LX, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 448-458.

286. Giannini M., Sforza G., *La formazione professionale: esigenze e occasioni di intervento*, in «Studi di sociologia», XXIV, 2, aprile-giugno 1986, pp. 239-248.
287. Ichino A., *La politica degli incentivi economici per l'occupazione*, in «Ires/Papers», 2, febbraio 1986, pp. 1-71.
288. Lungarella L., *Politica industriale: agenzia per rinnovare*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 91-104.
289. *New sources of job growth: a macro-micro perspective*, in «Economia e lavoro», XVII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 105-116.
290. Saba L., *Gli interventi di creazione di occupazione della grande impresa in Italia*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 84-109.
- 2.4. Processi formativi
291. AA.VV., *Sistema scolastico e mondo del lavoro. (Tavola rotonda)*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 26-34.
292. AA.VV., *Scuola e impresa*, in «Qualeimpresa», XIII, 3-4, marzo-aprile 1986, pp. I-XVI.
293. Agnelli U., *Mancano in Italia le università a misura di manager*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 8-12.
294. Amietta P., *Formazione: una missione e due sfide*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 52-59.
295. Bernardi F., Infelise L., *Sistema informativo per la formazione*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 59-64.
296. Bianchi G., *Fabbisogni formativi nelle imprese industriali di tre province del Mezzogiorno*, in «Quaderni Istit», XVII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 40-53.
297. Bogetti M., *Il follow up della formazione professionale in Piemonte*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 130-144.
298. Canavese G., *Introduzione alla formazione del management aziendale*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 11-34.
299. De Benedetti C., *Università e industria per un nuovo ciclo di sviluppo*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 5-7.
300. *Discussioni regionali sulla formazione professionale, una sfida?*, in «Cedefop Formazione professionale», 2, 1986, pp. 1-44.
301. Faist R., *Dieci anni di sperimentazione formativa*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 221-234.
302. Farinelli F., *Innovazione, formazione, sviluppo: note a margine del convegno di Mantova*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 148-169.
303. Follis M., *Le coordinate della formazione*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 3-9.
304. *I nuovi processi formativi nella pubblica amministrazione*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 44-51.
305. Iaverone G., Montedoro C., Osella P., *Una iniziativa del Cedefop*, in «Osservatorio Isfol», 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 84-88.
306. Kanizsa S., *I problemi della formazione informatica: alfabetizzazione e specializzazione, conoscenze culturali e conoscenze tecniche*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 89-96.
307. Panzani P., *Progetto di formazione e lavoro dell'Unione industriali di Torino*, in «Relazioni industriali», IV, 1, gennaio-aprile 1986, pp. 97-106.
308. Pecorini C., *Il piano di alfabetizzazione informatica del Ministero del Lavoro*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 91-112.
309. Ronchi R., *Formazione e riqualificazione professionale in Lombardia: uno studio sugli interventi attuali*, in «Ires/Papers», 8, giugno 1986, pp. 1-35.
310. Sacconi L., *La formazione manageriale dei burocrati: un approccio nei termini della teoria delle scelte pubbliche*, in «Studi organizzativi», XVII, 2-3, aprile-settembre 1986, pp. 35-64.
311. Schiavone N., *Formazione: tra innovazione tecnologica e scelte di sviluppo*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 30-45.
312. Travaglia S., *Ancora da colmare il divario università-impresa*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 18-25.
3. Costo del lavoro:
produttività e competitività
313. Alleva P.G., *I difficili compromessi della nuova scala mobile*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 260-314.

314. Crescenzi A., Ravoni L., *Il costo del lavoro in Italia: avvio ad una analisi comparativa*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1986, pp. 3-24.
315. Dall'Aringa C., Presutto C., *Lo slittamento salariale*, in «Economia e lavoro», XX, 2, aprile-giugno 1986, pp. 113-124.
316. Dell'Olio M., *Sulla nuova «scala mobile» dei lavoratori privati*, in «Il diritto del lavoro», LX, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 54-59.
317. *Effetti della nuova scala mobile*, in «Cer rapporto», V, 2, 1986, pp. 26-30.
318. Faustini G., *Quali risultati ci si può attendere dalla nuova scala mobile*, in «Asap notizie», I, 4, aprile 1986, pp. 22-25.
319. Galloni N., *Costi e produttività nella grande e media industria manifatturiera*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 15-17.
320. Mariani I.F., Ravoni L., *Il modello 1986 di scala mobile dei salari nei primi commenti degli esperti*, in «Rassegna di statistiche del lavoro», XXXVIII, 3-4, luglio-dicembre 1986, pp. 25-30.
321. Marzia A., *Produttività e trasporti*, in «Quaderni Isril», XVII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 8-18.
322. R.D.M., *I lavoratori non ci rimettono: ecco tutte le cifre*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 89-91.
323. Revel P., Maglione R., *Struttura e applicazioni del modello matematico sul costo del lavoro* (Lacost), in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 113-123.
324. Valentini E., *La produttività nella pubblica amministrazione: tentativi problematiche prospettive*, in «Quaderni Isril», XVII, 3, luglio-settembre 1986, pp. 3-14.
325. Zitto A., *Sindacato e produttività*, in «Lavoro e sindacato», XII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 3-24.
4. Retribuzioni e inquadramento
326. AA.VV., *Fuori le buste paga*, in «Meta», II, 10-11, novembre 1986, pp. 22-25.
327. A. G., *Perché un nuovo sistema di classifi-*
zioni nel settore energia, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 8-10.
328. Baccianini M., *Il modello Weitzam. Colloquio con Paolo Sylos Labini e Giorgio Ruffolo*, in «Mondoperaio», XXXIX, 7, luglio 1986, pp. 98-102.
329. Biagioli M., Santi P., *Struttura delle retribuzioni e differenziali nel pubblico impiego*, in «Ires/Papers», 5, marzo 1986, pp. 3-37.
330. Cacciavillani I., *Professionalità e profili professionali nell'organizzazione dei dipendenti pubblici*, in «Lavoro '80», VI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 715-722.
331. Caponetto C., *Le scelte del dirigente pubblico. Alla ricerca di un nuovo profilo professionale*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1187-1218.
332. D'Antona M., *Appunti sulle fonti di determinazione della retribuzione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 3-4, marzo-aprile 1986, pp. 3-22.
333. Dell'Aringa C., *L'evoluzione delle retribuzioni nell'industria italiana negli ultimi dieci anni*, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 14-21.
334. Faustini G., *Un nuovo modo per indicizzare le retribuzioni*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1986, pp. 71-94.
335. Ferrari A., *La professionalità nell'industria manifatturiera*, in «Lavoro e sindacato», XII, 4, luglio-agosto 1986, pp. 5-25.
336. Ferrari A., *I problemi di classificazione della professionalità nell'industria manifatturiera italiana: nodi critici e prospettive*, in «Quaderni Isril», XVII, 2, aprile-giugno 1986, pp. 2-52.
337. Ghellini G., *Classificare le professioni: un approccio sperimentale*, in «Politiche del lavoro», 1, 1986, pp. 202-204.
338. *Nuovo sistema di classificazione nel settore energia*, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 50-51.
339. Prandstraller G.P., *Lavoro e professionalizzazione: elementi per un'analisi*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 135-140.
340. *Rapporto sui salari 1986. Atti del Convegno di Roma 25 giugno 1986*, in «Asap notizie», supplemento n. 1, luglio 1986, pp. 27.

341. Roccella M., *Salario e formazione, gli incerti equilibri dell'accordo interconfederale*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 129-140.
342. Savona P., *Moneta, salari e prezzi. Riflessioni con il senno di poi*, in «Economia italiana», 3, settembre-dicembre 1986, pp. 519-546.
343. Valvo T., *Differenze retributive nell'industria, nel settore pubblico e nei servizi*, in «Ires materiali», 13-14, gennaio-giugno 1986, pp. 18-31.
344. Zevi A., *I salari, la ricchezza e l'impresa*, in «La rivista trimestrale», 3, dicembre 1986, pp. 23-50.
5. Orario di lavoro
345. Abburrà L., *Atteggiamenti dei lavoratori e politiche sindacali; elementi per una revisione della strategia sull'orario*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, pp. 91-109.
346. Arrigo G., *Tempo di lavoro e occupazione*, in «Lavoro e sindacato», XII, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 3-36.
347. Battinelli A., *Variabile working hours in a simple model of macroeconomic equilibrium with rationing*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 3-22.
348. Bosch G., *Il dibattito sulla riduzione dell'orario settimanale di lavoro nella Repubblica Federale Tedesca*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 40-65.
349. Caccamo R., *Il mito del tempo scelto*, in «Politica ed economia», XVII, 12, dicembre 1986, pp. 61-62.
350. Capecchi V., *Organizzazione e politiche del tempo: un primo confronto fra Giappone ed Europa*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 45-76.
351. Chiesi A.M., *Tempo di lavoro e relazioni di lavoro al Fast-food. I contributi di due ricerche*, in «Ires/Papers», 9, luglio 1986, pp. 3-39.
352. Chiesi A.M., *Il tempo di lavoro nel settore della consegna immediata*, in «Ires/Papers», 10 ottobre 1986, pp. 17-28.
353. Chiesi A.M., *Orario flessibile e politiche di flessibilità*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 81-92.
354. Colombino U., *Orario di lavoro come strumenti di selezione in un modello con informazione asimmetrica*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 77-86.
355. De Luca Tamajo R., *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 31, 1986, pp. 433-474.
356. Del Vecchio V., Garonna P., *L'aggiustamento alla recessione in condizioni di incertezza: riduzione di orario, part-time e disoccupazione*, in «Economia e lavoro», XX, 2, aprile-giugno 1986, pp. 31-49.
357. Fondazione P. Seveso, *Orario di lavoro: riduzione e flessibilità*, in «Prospettiva Sindacale» VII, 61, settembre 1986, pp. 3-6.
358. Fontana R., *Dietro il tempo della notte*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 86-88.
359. Gasparini G., *Tempo, lavoro, flessibilità: verso nuovi equilibri?*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 7-21.
360. Laise D., *La questione del tempo di lavoro: crisi di prospettive*, in «Quaderni Isril», XVII, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 28-39.
361. Padalino A., *Orario di lavoro ed attività discontinue*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 531-537.
362. Pero L., *Il tempo nella società dell'informazione*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 65-85.
363. Pero L., *Orario di lavoro e nuove tecnologie*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 66-80.
364. Tempia A., *Le dimensioni del tempo nella vita quotidiana*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 93-98.
365. Treu T., *Nuove tendenze e problemi del tempo di lavoro*, in «Stato e mercato», 3, dicembre 1986, pp. 377-389.
366. Zanelli P., *Il tempo di lavoro tra flessibilità e adattabilità*, in «Lavoro '80», VI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 706-709.

367. Zingone G., *L'intervento sugli orari di lavoro nei paesi della Cee*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 22-39.

6. Salute e ambiente di lavoro

368. Agostini F., *Rischio professionale: esperienze applicative della normativa vigente e spunti di eventuale riforma*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 5-6, maggio-giugno 1987, pp. 19-30.

369. Balandi G., *Alcune riflessioni sul rischio professionale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 10-11, ottobre-novembre 1986, pp. 227-230.

370. Bistarini S., Cavaliere R., *Ricerche in tema di asbestosi nelle lavorazioni portuali*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 349-362.

371. Chericoni E., *La previdenza infortuni nell'industria attraverso il collocamento*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 1663-1671.

372. Costi A., *Prevenire conviene? Certo, ecco perché...*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 82-84.

373. De Lussu A., *Prevenzione: problemi e obiettivi per una strategia*, in «L'Assistenza sociale», XL, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 11-12.

374. *Elementi per un quadro normativo di riferimento in materia di prevenzione incendi*, in «Asap notizie», I, 3, marzo 1986, pp. 23-27.

375. Ferrari F., *Rischio professionale e modello assicurativo*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 10-11, ottobre-novembre 1986, pp. 231-234.

376. Frigessi D., *Fare finta di essere sani*, in «Azimut», V, 24, luglio-agosto 1986, pp. 32-34.

377. *La direttiva Cee sul rumore negli ambienti di lavoro. Struttura e prospettive di recepimento*, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 42-46.

378. Lai M., *Normative sui cancerogeni professionali e azione sindacale*, in «Lavoro '80», VI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 1051-1064.

379. Mazzella Di Bosco M., *Sistema della lista e tutela integrale della patologia da lavoro*, in «Rivista

degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 3, maggio-giugno 1986, pp. 193-204.

380. Poletti D., *La «dimensione» contrattuale del danno alla salute*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 201-210.

381. Pontrandolfi P., *Esperienze applicative della normativa vigente sull'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; spunti di eventuale riforma: l'elaborazione della giurisprudenza di legittimità*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXVII, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 31-50.

382. Rusciano M., *La normativa di prevenzione dei traumi acustici dei lavoratori ed il controllo pubblico e sindacale sulla sua osservanza*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 3-18.

383. Santini C., *Sul dissesto dell'assicurazione del settore agricolo gestita dall'Inail*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 3, maggio-giugno 1986, pp. 173-192.

7. Conflittualità

384. AA.VV., *Lo sciopero*, in «Lavorosocietà», I, 10, ottobre 1986, pp. 32-42.

385. Ambrosini M., *L'evoluzione della cultura del conflitto industriale. Alcuni risultati di una ricerca empirica*, in «Studi di sociologia», XXIV, 1, marzo 1986, pp. 3-22.

386. Antoniazzi S., *La lotta: perché, come e per cosa lottare?*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 100-118.

387. Bologna S., *Lo sciopero dei portuali*, in «Azimut», V, 26, novembre-dicembre 1986, pp. 29-30.

388. *Fim-Fiom: perché siamo scesi in lotta*, in «Meta», II, 9, settembre 1986, pp. 46-58.

389. Galantini E., *Scioperi selvaggi addio? (inchiesta)*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 41-49.

390. *Le chômage des travailleurs dans la Communauté Européenne*, in «Problemes économiques», 2004, dicembre 1986, pp. 17-22.

391. Mancini R., *Conflittualità minime*, in «Politica ed economia», XVII, 12, dicembre 1986, pp. 19-20.

392. Rossini R., *Compatibili e/o conflittuali*, in «Azimut», V, 25, settembre-ottobre 1986, pp. 16-19.

393. Rusconi G.E., *Tesi su autorità e conflitto*, in «Politica ed economia», XVII, 3, marzo 1986, pp. 25-26.

394. Santoni F., *Questioni in tema di sciopero articolato e di picchetto*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 508-512.

395. Tinti A.R., *Autodisciplina dello sciopero e comportamento antisindacale*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 685-689.

396. Vidiri G., *Sciopero, picchettaggio e violenza privata*, in «Il diritto del lavoro», IX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 307-317.

Attività dello Stato

1. Politica e legislazione del lavoro

397. AA.VV., *Progetti regionali e contributo comunitario*, in «Osservatorio Isfol», 5, settembre-ottobre 1986, pp. 9-67.

398. Accornero A., *Le politiche del lavoro e dell'occupazione in Italia*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 109-116.

399. Alleva P.G., *Legislazione e contrattazione collettiva*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 31, 1986, pp. 612-666.

400. Andersen E.G., *Le politiche di piena occupazione*, in «Democrazia e diritto», XXVI, 3, maggio-giugno 1986, pp. 115-153.

401. Arrigo G., *Osservatorio sulle leggi in materia di lavoro: luglio 1985-giugno 1986*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 3-4 marzo-aprile 1986, pp. 189-201.

402. Balbo B., *Cicli di vita e cicli di lavoro: alla ricerca di pari opportunità*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 13-14.

403. Ballestrero M.V., *Il lavoro e i lavori delle donne (ovvero doppia presenza e azioni positive)*, in «Politica del diritto», XVII, 2, giugno 1986, pp. 233-248.

404. Barbera M., *Eguaglianza di opportunità e azioni positive nel diritto comunitario e nella legislazione dei paesi membri della Cee*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 857-887.

405. Becchi Collidà A., *Debolezze di piano: l'occupazione in De Michelis*, in «Politica ed economia», 1, gennaio 1986, pp. 9-10.

406. Caroleo F.E., Pinto A., *Il mercato del lavoro nel Mezzogiorno e le politiche del lavoro*, in «Economia e lavoro», XX, 2, aprile-giugno 1986, pp. 69-90.

407. Chericoni E., *Il collocamento a punteggio*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 10, ottobre 1986, pp. 1903-1939.
408. Chericoni E., *La disciplina del collocamento*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 6, giugno 1986, pp. 1193-1219.
409. Chiusolo S., *Il disegno di legge Giugni sulla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi*, in «Lavoro '80», VI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 995-1003.
410. D'Harmant Francois A., *Nuovi organi e procedimenti per una politica attiva dell'occupazione*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1161-1187.
411. Dadoy M., *Le politiche del lavoro e dell'occupazione*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 117-130.
412. *Disegno di legge n. 796/1984 d'iniziativa dei senatori Giugni ed altri*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVIII, 12, dicembre 1986, pp. 3, 43-345.
413. *Disposizioni in materia di contingenza del 26 febbraio 1986, n. 38*, in «Le nuove leggi civili commentate», IX, 3, maggio-giugno 1986, pp. 459-476.
414. Falcucci G., *Analisi e prospettive legislative sul mercato del lavoro*, in «Asap notizie», I, supplemento n. 3, 1986, pp. 11-34.
415. Fanelli C., *Cooperazione e lavoro femminile: alla ricerca di nuovi modelli di intervento*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 56-72.
416. Felice A., *Strategie regionali per la promozione dell'occupazione giovanile*, in «Osservatorio Isfol», 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 78-86.
417. Ferraro G., *Fonti autonome e fonti eteronome nella legislazione della flessibilità*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 32, 1986, pp. 667-708.
418. Filadora C., *Alcuni aspetti della legge 863/84 sui contratti di formazione-lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 12, dicembre 1986, pp. 2350-2359.
419. Frey L., Livraghi R., *Il difficile cammino delle azioni positive in Italia*, in «Economia del lavoro», 3-4, 1986, pp. 33-72.
420. Gherardi S., *Burocrazia e politiche del lavoro: la sfida organizzativa degli osservatori*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 155-181.
421. Grandi M., *Diritto di libertà, diritti sindacali e sciopero nella legge quadro sul pubblico impiego*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, luglio-settembre 1986, pp. 363-394.
422. Hubert A.C., *Lo sviluppo delle politiche del lavoro nei paesi della Comunità europea*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 236-254.
423. Italy. *Youth employment initiative*, in «Industrial Relations Review», 153, ottobre 1986, pp. 14-15.
424. *La legge 863/84*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 211-228.
425. *La nuova legislazione: una scommessa audace e rischiosa*, in «Cer rapporto», V, 6, 1986, pp. 55-67.
426. *Lavoro all'estero: ad una conclusione? All'esame del Parlamento il decreto legge*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 36-39.
427. *Legge 27 febbraio 1985, n. 49, «Provvedimenti per il credito alla cooperazione e misure urgenti a salvaguardia dei livelli di occupazione»*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 2-15.
428. *Legge 28 febbraio 1986, n. 44*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 151-159.
429. Livraghi R., *I modelli di azione positiva*, in «Quaderni di economia del lavoro», 28, 1986, pp. 88-104.
430. Martucci M., *La legge 44/1986: uno strumento per lo sviluppo dell'imprenditorialità giovanile nel Mezzogiorno*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 116-123.
431. Ministero del lavoro, *Una politica occupazionale per il prossimo decennio: il Piano per l'occupazione del Ministero del lavoro e della previdenza sociale*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 229-240.
432. Mori R. (a cura di), *Tutti i piani del Governo sul fronte del lavoro. (Intervista a Renato Brunetta)*, in «Espansione», XVI, 188, gennaio 1986, pp. 98-101.

433. Napoli M., *Le politiche attive a livello regionale e i condizionamenti nazionali*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 141-154.
434. Natoli U., *Considerazioni estemporanee su proposte di legge relative ai contratti collettivi e al diritto di sciopero*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVIII, 12, dicembre 1986, pp. 259-274.
435. Nove A., *Ma l'Europa non è il Giappone. Nuove strategie per la piena occupazione*, in «Mondoperaio», XXXIX, 7, luglio 1986, pp. 103-105.
436. Panzarani R., *Recenti sviluppi della legislazione del lavoro con riferimento ai contratti di solidarietà, di formazione e di lavoro e tempo parziale*, in «Il diritto del lavoro», LX, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 19-40.
437. Pera G., *Progetto di legge sull'efficacia generale dei contratti collettivi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 12, dicembre 1986, pp. 342-343.
438. Pera G., *Progetto di legge sulla contrattazione collettiva di lavoro di diritto comune elaborato su invito dell'Unione industriali di Torino*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 12, dicembre 1986, pp. 341-342.
439. Persico G., *Tutela della professionalità e riconoscimento giuridico dei quadri*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 1656-1662.
440. Piore M., *Perspectives on labor market flexibility*, in «Industrial Relations», XXV, 2, spring 1986, pp. 146-166.
441. *Politiche del lavoro*, in «Cer rapporto», V, 1, pp. 11-33.
442. *Provvedimenti per il credito alla cooperazione e misure urgenti a salvaguardia dei livelli di occupazione*, in «Le nuove leggi civili commentate», IX, 3, maggio-giugno 1986, pp. 490-539.
443. Salvati M., *Pieno impiego: un obiettivo, tanti vincoli*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre 1986, pp. 13-17.
444. Salvati M., *Il piano «De Michelis»*, in «Lavoro '80», VII, 2, aprile-giugno 1986, pp. 355-357.
445. Saraceno C., *Politica contro la povertà*, in «Queste istituzioni», XIV, 70, luglio-settembre 1986, pp. 73-88.
446. Simitis S., *La giuridificazione dei rapporti di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 30, 1986, pp. 215-237.
447. *Strategie regionali per la promozione dell'occupazione giovanile*, in «Osservatorio Isfol», 3-4 maggio-agosto 1986, pp. 89-101.
448. Strati A., Strati P., *Politiche attive del lavoro in Europa*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 119-128.
449. Tosi P., *Categorie, qualifiche e revisione della legislazione sul rapporto di lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 584-599.
450. Treu T., *La parità imperfetta*, in «Mondoperaio», XXXIX, 1, gennaio 1986, pp. 132-135.
451. Zangari G., *La legge sui quadri intermedi: un'occasione storica perduta*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 1, gennaio 1986, pp. 14-31.
452. Zevi A., *La legge 49/1985: uno strumento di sostegno alla cooperazione ed ai livelli occupazionali*, in «Politiche del lavoro», I, 2, 1986, pp. 110-118.

2. Politica industriale

453. AA.VV., *Incentivi al Mezzogiorno: effetti sulla convenienza ad investire*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 61-94.
454. AA.VV., *Politica industriale: un paese senza*, in «Meta», II, 4, aprile 1986, 25-36.
455. Albanese G., *Statalismo e privatizzazione*, in «Critica sociale», XCV, 3, marzo 1986, pp. 38-43.
456. Allione M., *Industria di stato?*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 57-62.
457. Amatucci A., *La nuova legge per il Mezzogiorno*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 487-495.
458. Anselmi L., *Partecipazioni statali: i nodi da sciogliere*, in «Quale impresa», XIII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 18-25.
459. Becattini G., *Il capitalismo al di là dello specchio*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 43-50.
460. Bellini N., (a cura di) *Decima Relazione della Commissione delle Comunità Europee sul Fon-*

- do Europeo di Sviluppo Regionale, in «L'Industria», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 123-138.
461. Biagi M., *La nuova legge-quadro per l'artigianato: appunti ricostruttivi e profili di diritto del lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 493-567.
462. Cafiero S., *I termini attuali del problema dell'industrializzazione del Mezzogiorno*, in «Studi Svimez», XXXIX, 2, marzo-aprile 1986, pp. 131-139.
463. Cella G.P., *Relazioni e politiche industriali: il caso italiano*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 309-316.
464. Darida C., *Problemi dell'industria chimica italiana*, in «Studi economici e sociali», XXI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 23-28.
465. De Ottati G., *Distretto industriale, problemi delle transizioni e mercato comunitario: prime considerazioni*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 93-122.
466. *Decreto legge per l'imprenditoria e la legge Marcora*, in «Cer rapporto», V, 1, 1986, pp. 34-38.
467. Finocchi R., *Fra deregolazioni e privatizzazioni*, in «Queste istituzioni», XIV, 71, ottobre-dicembre 1986, pp. 81-128.
468. Gattei S., *L'industria nelle regioni del Mezzogiorno: il Molise*, in «Studi Svimez», XXXIX, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 667-698.
469. Giacomelli M., *Tipologia e funzioni di alcune politiche territoriali per l'innovazione*, in «Economia pubblica», XVI, 12, dicembre 1986, pp. 577-585.
470. Gros Pietro G.M., *Le imprese tra deregulation e oligopolio*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 69-74.
471. *Il finanziamento delle imprese pubbliche, sociali e cooperative. Resoconto al XVI Congresso internazionale del Ciriec*, in «Impresa Pubblica» XVI, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 387-394.
472. *Il programma triennale: innovazioni ed ostacoli*, in «Cer rapporto», V, 6, 1986, pp. 43-53.
473. *Iniziativa e sviluppo locale*, in «Studi Svimez», XXXIX, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 719-760.
474. *La nuova disciplina dell'intervento straordinario*, in «Studi Svimez» XXXIX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 371-392.
475. Leccisotti M., Pace E., Sica M., *Incentivi al Mezzogiorno: nuova legislazione e convenienza ad investire*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 753-779.
476. Marconi P., *L'intervento pubblico per la ristrutturazione industriale. Analisi di due casi*, in «L'Industria», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 105-122.
477. Monti A., *Problemi attuali: il futuro dell'aiuto pubblico allo sviluppo*, in «Economia pubblica», XVI, 12, dicembre 1986, p. 593.
478. Papaleoni M., *La nuova legge-quadro per l'artigianato*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 343-261.
479. Peggio E., *Dalla legge finanziaria alla programmazione quinquennale*, in «Mondoperaio», XXXIX, 10, ottobre 1986, pp. 3-4.
480. Petriccione S., *La questione meridionale*, in «Critica sociale», XCV, 3, marzo 1986, pp. 44-46.
481. Ranci P., *I nodi da sciogliere della politica industriale*, in «Thema», I, 1, febbraio 1986, pp. 38-40.
482. Ranci P., *Lo Stato nell'economia*, in «Il Progetto», VI, 35, settembre-ottobre 1986, pp. 13-16.
483. Roccella A., *Gli incentivi finanziari per l'energia: la scommessa è ancora valida?*, in «Queste istituzioni», XIV, 69, aprile-giugno 1986, pp. 103-117.
484. Russo G., Musa A., *Mezzogiorno, nuova legge, vecchi errori?*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 35-37.
485. Sanna Randaccio F., Schiattarella R., *L'internazionalizzazione dell'impresa pubblica*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 44-54.
486. Sapelli G., *Tra pubblico e privato*, in «Critica sociale», XCV, 1, gennaio 1986, pp. 37-39.
487. Schmidt P., *Compatibilità ambientale: un vincolo e un'opportunità*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 62-68.
488. Solari L., *Privatizzazione delle imprese pubbliche*, in «Economia pubblica», XVI, 6, giugno 1986, pp. 231-235.

489. Soriente L., *La difficile navigazione della De Vito*, in «Politica ed economia», XVII, 12, dicembre 1986, pp. 18-21.

490. Soulage F., *Finanziamento delle imprese sociali e cooperative*, in «Economia pubblica», XVI, 11, novembre 1986, pp. 475-478.

491. Trigiglia C., *Dai localismi alla regione: il «governo intermedio» dello sviluppo*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 25-27.

3. Politica fiscale e distribuzione del reddito

492. Archibugi F., *Per una politica dei redditi*, in «Critica sociale», XCV, 1, gennaio 1986, pp. 25-27.

493. Cavazzuti F., *Il buongustaio fiscale e la passione per l'eguaglianza*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 49-54.

494. Dalla Costa M., *Politiche del lavoro e livelli di reddito. E le donne?*, in «La critica sociologica», 78, giugno-settembre 1986, pp. 88-101.

495. Dallerà G., *Autunno, cadono le tasse*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre 1986, pp. 27-28.

496. De Luca P., *Punto unico, politica dei redditi, struttura dei salari*, in «Economia e lavoro», XX, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 21-38.

497. Del Boca A., *Una nuova stagione per la politica dei redditi*, in «Biblioteca della libertà», 92, 1986, pp. 139-145.

498. Fisco: non c'è solo l'Irpef, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 16-18.

499. Fornari G., *Distribuiamo tasse o premi alla purezza?*, in «Lavorosocietà», I, luglio-agosto 1986, pp. 7-8.

500. Fornari G., *Le mille tasse degli italiani*, in «Lavorosocietà», I, 10, ottobre 1986, pp. 81-84.

501. Maire E., *Finanziaria 1987: un'occasione per le riforme*, in «Thema», I, 5-6, luglio-agosto 1986, pp. 20-23.

502. Pedone A., *Quel che l'Italia potrebbe imparare. La riforma fiscale Reagan*, in «Mondoperaio», XXXIX, 10, ottobre 1986, pp. 4-5.

503. Plinius, *Fisco e mercato del lavoro: critiche e proposte*, in «Rivista di politica economica», LXXVI, 11, novembre 1986, pp. 1631-1654.

504. Rampa L., *A proposito di un documento di M. Salvati: occupazione e politica dei redditi*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 147-149.

505. Ridolfi M., *La politica dei redditi*, in «Mondoperaio», XXXIX, 11, novembre 1986, pp. 143-146.

506. Roberti P., *Equità e politiche sociali*, in «Economia e lavoro», XX, 2, aprile-giugno 1986, pp. 51-68.

507. Rosini E., *Iniquità e modernità del sistema fiscale*, in «Il Progetto», VI, 35, settembre-ottobre 1986, pp. 47-52.

508. Savona P., *È ancora una politica dei redditi? Note a un lavoro di Alessandro Roncaglia*, in «Rivista di politica economica», LXXVI, 10, ottobre 1986, pp. 1451-1467.

4. La giurisprudenza del lavoro

509. Amato F., *Brevi osservazioni sul part-time e retribuzione feriale*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 742-749.

510. Andreucci M., *Sull'onere di preventiva comunicazione dei motivi del trasferimento*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 787-793.

511. Ballestrero M.V., *Ancora sui giudici e la parità: l'applicazione giudiziaria della legge n. 983/1977*, in «Quaderni di economia del lavoro», 28, 1986, pp. 57-87.

512. Ballestrero M.V., *Ma gli uomini non devono essere uguali?*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 719-724.

513. Balletti E., *Sanzionabilità dell'assenza alla visita sanitaria di controllo del lavoratore in malattia*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 147-164.

514. Barrera L., *Scioperi così detti anomali e rifiuto delle prestazioni lavorative nei diversi orientamenti della Cassazione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 22-69.

515. Bettini M.L., *Ancora sul licenziamento disciplinare*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 217-221.
516. Bettini M.L., *Alcune osservazioni sul comando o distacco del lavoratore*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 75-78.
517. Bonaretti L., *Errore giudiziario e contratto di lavoro privato*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 1, gennaio 1986, pp. 241-279.
518. Bove M., *Il punto sull'esecuzione forzata dell'obbligo di reintegra del lavoratore*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 212-217.
519. Canova Cerino A., *Unicità del diritto e del processo di risarcimento*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 445-449.
520. Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., *Diritto del lavoro: diritto sindacale. Il rapporto di lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 30, 1986, pp. 419-454.
521. Casanova M., *Il diritto del lavoro nei primi decenni del secolo: rievocazioni e considerazioni*, in «Rivista di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 231-259.
522. Cecchella C., *Iniziativa probatoria tardiva e rimessione nei termini della parte nel rito del lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 460-463.
523. Cecchella C., *Integrazione salariale e mezzi di tutela giurisdizionale alla luce della giurisprudenza*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 99-103.
524. Centofanti S., *Prime considerazioni su un progetto di nuova disciplina dei licenziamenti*, in «Il diritto del lavoro», LX, settembre-ottobre 1986, pp. 336.
525. Cessari E., *Campo di applicazione dell'art. 18 St. Lav. e datori di lavoro non imprenditori*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 16-621.
526. Colombo M., *Riflessioni sullo statuto dei lavoratori*, in «Mondoperaio», XXXIX, 11, novembre 1986, pp. 126-128.
527. Conte E., *Brevi note sulla configurazione giuridica del contratto di formazione-lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 3-4, marzo-aprile 1986, pp. 111-126.
528. Cosio R., *I fatti limitativi del danno per licenziamento illegittimo e «aliunde preceptum» e violazione dell'obbligo di diligenza*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 41-48.
529. Costantini G., *Inadempimento dell'obbligazione contributiva previdenziale: questioni in tema di ammissione al pagamento rateale del debito e di «condono» degli oneri*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 418-423.
530. D'Antona M., *I contratti a termine per «punte stagionali» tra delegificazione e rilegificazione*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 99-107.
531. D'Avossa E., *Sui criteri di distinzione tra «distacco» e integrazione illecita*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 316-320.
532. De Bernardis P., *Trasferimento del lavoratore, provvedimento di urgenza ed onere della prova*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 11, novembre 1986, pp. 2122-2123.
533. De Luca M., *Direttiva comunitaria in materia di licenziamenti collettivi e giurisprudenza dei giudici italiani*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 406-409.
534. Del Punta R., *Gli accertamenti sanitari sui lavoratori dipendenti dopo la normativa sulle «fasce orarie» di reperibilità*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 774-783.
535. Dell'Olio M., *Sulla disciplina amministrativa del lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LX, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 331-335.
536. Diamanti R., *Scorporazione di società, trasferimento d'azienda e contrattazione collettiva*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 802-806.
537. Fabris P., *Conciliazione giudiziale e contribuzione previdenziale*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 281-287.

538. Ferro C., *Note in margine al caso di Maccares: obbligo di correttezza e condotta antisindacale*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 187-198.
539. Fezzi M., *La nuova libertà di licenziare*, in «Azimut», V, 23, maggio-giugno 1986, pp. 23-25.
540. Franco I., *Procedimento sanzionatorio previdenziale: problemi veri e falsi e corretta interpretazione delle norme*, in «Previdenza sociale», XLII, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 41-62.
541. Franco I., *Processo amministrativo del lavoro: problemi attuali ed evoluzione normativa e giurisprudenziale*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 875-908.
542. Garofalo L., *Il diritto internazionale e comunitario in materia di lavoro nel 1984*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 29, 1986, pp. 189-196.
543. Ghezzi G., *Riflessioni sul processo del lavoro*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 12, dicembre 1986, pp. 239-258.
544. Ghezzi G., Lisi F., *Computer e controllo dei lavoratori*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 30, 1986, pp. 353-368.
545. Giorgio V., *La distinzione fra lavoro autonomo e lavoro subordinato nella recente giurisprudenza*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 522-529.
546. Giugni G., *La dottrina giuslavoristica nel 1985*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 32, 1986, pp. 823-848.
547. Giugni G., *Giuridificazione e deregolazione nel diritto del lavoro italiano*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 30, 1986, pp. 317-324.
548. Gottardi D., *Sul rapporto tra legge e regolamento di esecuzione nella disciplina delle dimissioni della lavoratrice madre*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 817-826.
549. Granato M., *Nuovi profili di costituzionalità in materia di effetto interruttivo della malattia sul periodo di ferie*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 7-9, luglio-settembre 1986, pp. 256-261.
550. Ianniello A., *Comportamenti estranei al rapporto di lavoro e giustificato motivo di licenziamento*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 609-616.
551. Ichino P., *Note sul possibile fondamento e i limiti dello ius variandi dell'imprenditore in materia di collocazione temporale della prestazione lavorativa*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 733-736.
552. Lupi S., *Per una critica alla giustizia sociale*, in «Relazioni industriali», IV, 1, gennaio-aprile 1986, pp. 17-54.
553. Malagugini I., *Le attuali tendenze del diritto del lavoro: flessibilità contrattata o liberalizzazione dei rapporti di lavoro*, in «Lavoro '80», VI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 685-696.
554. Mammone G., *Prestazioni di fatto nella pubblica amministrazione e tutela del lavoratore*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 841-844.
555. Marconi P., *La verità del giudice*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 109-111.
556. Maresca A., *Alcune osservazioni su «Status» e prescrizione dei diritti dei lavoratori*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 7-9, luglio-settembre 1986, pp. 282-287.
557. Mariani M., *Un caso di sciopero abnorme*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 706-709.
558. Mastragostino N., *Il contratto di lavoro a tempo parziale: linee evolutive nell'esperienza giuridica e nella realtà sociale*, in «Previdenza sociale», XLII, 2, marzo-aprile 1986, pp. 283-298.
559. Mazzotta D., *La Cassazione, il contratto collettivo e l'analogia «interna»*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986.
560. Menghini L., *Assunzioni obbligatorie degli invalidi psichici, Corte Costituzionale e Ministero del lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 5, maggio 1986, pp. 951-976.
561. Menghini L., *Domanda di ricostituzione del rapporto assicurativo di lavoratore dipendente licenziato per motivi politici o sindacali e legittimazione passiva*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 475-479.

562. Meucci M., *Considerazioni in tema di prescrizioni, rinunzie e transazioni nel rapporto di lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 6, giugno 1986, pp. 1237-1242.
563. Orrù G., *I trattamenti di fine rapporto e gli aspetti attuariali*, in «Il diritto del lavoro», LX, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 520-523.
564. Pellettieri G., *Il diritto del lavoratore dipendente all'inserimento dei punti di contingenza*, in «Il diritto del lavoro», LX, 6, novembre - dicembre 1986, pp. 481-486.
565. Pera G., *La giurisprudenza in materia di lavoro nel 1985*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 31, 1986, pp. 545-610.
566. Pera G., *Il diritto di sciopero*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 426-492.
567. Perone G.C., *I pretori e lo statuto: quindici anni di sentenze*, in «Relazioni industriali», IV, 2, maggio-giugno 1986, pp. 29-48.
568. Pessi R., *L'interpretazione della clausola sull'indennità di contingenza dell'accordo 22 gennaio 1983*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 147-153.
569. Petino P., *Permessi retribuiti e partecipazione alle riunioni degli organi direttivi del sindacato*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 256-265.
570. Ricci C., *Divieto di lavoro notturno e parità di trattamento fra lavoratori e lavoratrici*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 526-530.
571. Romei R., *Impresa fallita, sospensione del licenziamento, trattamento di fine rapporto*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, luglio-settembre 1986, pp. 622-630.
572. Romeo C., *Poteri cautelari del giudice amministrativo e tutela del pubblico impiego*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 119-125.
573. Rubino M.E., *La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale*, in «Il diritto del lavoro», LX, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 410-426.
574. Sabatini F., *Il controllo sui permessi dei dirigenti sindacali*, in «Il diritto del lavoro», LX, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 380-396.
575. Scarpelli F., *Illecito penale e giusta causa di licenziamento*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 368-371.
576. Serafino A., *Il diritto al lavoro*, in «Azimut», V, 25, settembre-ottobre 1986, pp. 8-9.
577. Silvagna L., *Le invenzioni dei lavoratori e il diritto all'equo premio*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 234-237.
578. Siniscalchi E., *Reintegrazione nel posto di lavoro, risarcimento del danno, retribuzione e obbligo contributivo*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 292-297.
579. Toffoletto F., *Subordinazione e carattere durevole della prestazione*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 514-517.
580. Vaccarella R., *Sull'onere della prova nel giudizio di impugnazione di provvedimenti di sospensione*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 326-331.
581. Vaccaro M., *Custodia cautelare del lavoratore e sospensione del rapporto di lavoro alla luce della legge n. 398 del 1984*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 3-4, marzo-aprile 1986, pp. 34-52.
582. Vallebona A., *La libertà sindacale in azienda secondo la Cassazione: diritto di «esclusiva» per le confederazioni maggiormente rappresentative*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 699-706.
583. Vallebona A., *Fondo di garanzia del trattamento di fine rapporto e amministrazione straordinaria*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 635-638.
584. Vardaro G., *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in «Politica del diritto», XVII, 1, marzo 1986, pp. 75-140.
585. Vardaro G., *Il potere disciplinare giuridificato*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 29, 1986, pp. 1-42.
586. Ventura L., *Licenziamenti collettivi*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 12, dicembre 1986, pp. 275-340.

587. Viceconte M., *La discrezionalità del potere disciplinare*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 6, luglio 1986, pp. 1397-1408.

5. Produzione di servizi

588. AA.VV., *Economia dei servizi*, in «Azimut», V, 21-22, gennaio-aprile 1986, pp. 65-70.

589. AA.VV., *Servizi reali e politica industriale a livello locale*, in «Stato e mercato», 16, aprile 1986, pp. 123-146.

590. Beltrame C., *Problemi attuali: strumenti per i servizi alle imprese della Provincia autonoma di Trento*, in «Impresa pubblica», XVI, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 451-452.

591. Beltrame C., *Problemi attuali: Atern la nuova agenzia regionale per lo sviluppo economico dell'Emilia Romagna*, in «Economia pubblica», XVI, 11, novembre 1986, pp. 521-525.

592. Rotelli E., *Regione e informatica*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 31-38.

593. Tarozzi A., *Sulla crisi dell'idea di servizio*, in «La ricerca sociale», 34, 1986, pp. 27-46.

594. Volpe M., *Domanda di servizi pubblici e preferenze fiscali*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre 1986, pp. 33-42.

595. Zurla P., *Ente locale ed informatica*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 39-46.

6. Dibattito sullo Stato sociale

596. AA.VV., *Il dibattito sullo stato sociale*, in «L'Assistenza sociale», XV, 4, luglio-agosto 1986, pp. 17-36.

597. AA.VV., *Legge finanziaria e riforma del Welfare State. Tavola rotonda con U. Ascoli, G. Macciotta, M. Sacconi, A. Torsello e V. Visco*, in «Thema», I, 3, aprile 1986, pp. 27-31.

598. Andreoni A., *Politiche sociali selettive e riforma del «Welfare State» in Italia*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 51-70.

599. Ascoli U., *Il volontariato nel welfare*, in «Thema», I, 6-7, luglio-agosto 1986, pp. 78-81.

600. Bianco G., *Il destino del Welfare*, in «Thema», I, 4, maggio 1986, pp. 60-62.

601. Cassese S., *L'incompletezza del «Welfare State» in Italia*, in «Politica del diritto», XVII, 2, giugno 1986, pp. 253-262.

602. Dente B., Ferrera M., *Welfare State: la crisi dei grandi apparati*, in «Thema», I, 1, febbraio 1986, pp. 107-110.

603. Forcellini P., *Discutendo di welfare e volontariato*, in «Politica ed economia», XVII, 2, febbraio 1986, pp. 28-30.

604. Forni A., *Il dibattito sullo Stato sociale*, in «L'Assistenza sociale», XI, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 21-33.

605. Franceschini E., *Approccio sistemico e Welfare State*, in «Studi di sociologia», 5, maggio 1986, pp. 130-138.

606. Ippolito F., *Giurisdizione e crisi dello Stato sociale*, in «Democrazia e diritto», XXVI, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 63-84.

607. Korpi W., *Riformare lo Stato sociale, con egualitarismo*, in «Democrazia e diritto», XXVI, 3, maggio-giugno 1986, pp. 77-114.

608. Lelli M., *La crisi dello Stato sociale e il volontariato*, in «Mondoperaio», XXXIX, 7, luglio 1986, pp. 125-129.

609. Mingione E., *Ristrutturazione del welfare e politiche sociali nel Mezzogiorno*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 65-69.

610. Rampa L., Checchi D., *Chi ha paura dello Stato sociale*, in «Azimut», V, 25, settembre-ottobre, 1986, pp. 2-5.

611. Visco V., *Welfare State diritti irrinunciabili e scelte tragiche*, in «Thema», I, 1, febbraio 1986, pp. 102-106.

612. Zaccaria G., *Un nuovo welfare per gli individui*, in «Il Progetto», VI, 35, settembre-ottobre 1986, pp. 7-12.

6.1 Previdenza

613. Alvaro G., *Tra robot e finanziaria, l'incerto futuro dell'Inps*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 7-8.

614. Alvaro G., *Debito pubblico, previdenza, assistenza*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 7-8.

615. Balandi G., *Attualità e problemi delle assicurazioni sociali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 31, 1986, pp. 523-544.
616. Benedetti R., *Le determinazioni della Corte dei Conti sull'Inps*, in «Previdenza sociale», XLII, 2, marzo-aprile 1986, pp. 357-390.
617. Benedetti R., *Gli istituti di previdenza del Ministero del Tesoro*, in «Previdenza sociale», XLII, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 17-40.
618. Benedetti R., *Legge finanziaria e spesa previdenziale: un rapporto da rivedere*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, 851-874.
619. Caffè F., *Pubblico e privato in tema di pensioni: perfezionare senza inquinare i ruoli*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 847-850.
620. Castellino O., *Il ruolo emergente dei fondi di pensione*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 17-26.
621. Castellino O., *Il futuro del sistema previdenziale italiano*, in «Rivista di politica economica», LXXVI, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 1163-1185.
622. Ciani N., *Fondi integrativi all'Inps: perché no?*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1325-1330.
623. Cinelli M., *Dissesto dell'impresa e tutela sociale dei lavoratori*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, ottobre-novembre 1986, pp. 193-256.
624. Cinelli M., *La disciplina previdenziale del rapporto di lavoro a tempo parziale tra sostegno e disincentivo*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 63-106.
625. D'Alberti M., *Riforma dell'Inps e «modernizzazione delle istituzioni»*, in «Previdenza sociale», XLII, 2, marzo-aprile 1986, pp. 251-258.
626. Ercoli R., Legini A., *L'analisi dell'investimento assicurativo*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1331-1350.
627. Falcucci G., *Il dibattito sulla situazione previdenziale: facciamo il punto*, in «Asap notizie», I, 3, marzo 1986, pp. 7-11.
628. Forbice A., *Ecco perché l'Inps va riformata*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 11-13.
629. Gorki G., *Mutazione del titolo delle pensioni previdenziali*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 1, gennaio 1986, pp. 280-291.
630. Gulizia E. (a cura di), *Il prepensionamento*, in «Asap notizie», supplemento al n. 10, ottobre 1986, pp. 64.
631. *Il futuro della previdenza e dell'assistenza nei programmi del Governo*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 1012-1013.
632. *Il riordino del sistema pensionistico all'esame dell'Inps*, in «Previdenza sociale», XLII, 3, maggio-giugno 1986, pp. 629-656.
633. Intorcchia M., *In attesa della riforma pensionistica le sentenze regolano il «tetto»*, in «L'Assistenza sociale», XI, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 25-29.
634. *La cristallizzazione del tetto pensionistico*, in «Lavoro e sicurezza sociale», 3, luglio-settembre 1986, pp. 28-33.
635. Licheri G., *Problematiche assistenziali e previdenziali di una azienda pubblica di servizi: le Ferrovie dello Stato*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1293-1306.
636. Luciano A., *La previdenza sociale nella crisi: il prepensionamento*, in «Previdenza sociale», XLII, 9, settembre 1986, pp. 571-599.
637. Minghelli D., *Sicurezza del lavoro, «ad impossibilia nemo tenetur» ed efficacia della delega di funzioni*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 352-359.
638. Monticelli Lucrezio G., Pittau F., *Pubblica amministrazione, previdenza e servizio alla collettività*, in «Previdenza sociale», XLII, 2, marzo-aprile 1986, pp. 259-282.
639. Palma M., *Il nuovo sistema informativo Inail: logiche e strategie*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 323-336.
640. Persiani M., *La tutela del rischio professionale nel quadro della previdenza sociale*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 311-322.
641. Piersanti L., *Piano, piano, pianissimo. Anzi, nulla...*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 38-40.

642. Pittau F., *Gli accordi internazionali di sicurezza sociale e i figli dei lavoratori migranti*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 909-938.
643. R.G., *Fondi di pensione, rincorrendo l'IBM*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre 1986, pp. 26-28.
644. Razzano V., *I differenziali di trattamento nei regimi pensionistici*, in «Ires materiali», 13-14, gennaio-giugno 1986, pp. 42-45.
645. Renzulli A.G., *Le pubbliche istituzioni di assistenza e beneficenza*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1307-1324.
646. *Riordino delle pensioni e contributi di solidarietà. Le opinioni di Mattia Persiani, Pasquale Sandulli e Maurizio Cinelli*, in «Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 29, 1986, pp. 189-196.
647. Rossi P., *L'adempimento nelle obbligazioni previdenziali. La tutela sanitaria del lavoratore assicurato*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 3, maggio-giugno 1986, pp. 159-172.
648. Rossito C., *Il fondo di previdenza integrativa quadri ormai una realtà*, in «Quadri», X, 8, novembre 1986, pp. 3-4.
649. S.A., *Previdenza integrativa sì, ma a certe condizioni*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 11-13.
650. Scarponi S., *Parità di trattamento e pensionamento anticipato*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 302-305.
651. Spandonaro M., *Efficienza: mito o imperativo tecnico?*, «Previdenza sociale», XLII, 3, maggio-giugno 1986, pp. 535-548.
652. Tamburi G., *Obiettivi e strutture dei regimi pensionistici in alcuni paesi industrializzati*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», LXXIII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 337-342.
653. *Una legge ricca di incognite...*, in «Lavoro-società», I, 11, novembre 1986, pp. 11-13.
654. Veneto G., Coppola A., *Legittimità costituzionale della diversità di trattamento minimo pensionistico tra lavoratori autonomi e subordinati*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4 maggio-agosto 1986, pp. 314-319.
655. *Verso i regimi di pensionamento?*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 1024-1031.
656. Vicarelli G., *Professioni e Welfare State. I medici generici nel Servizio Sanitario Nazionale*, in «Stato e mercato», 16, aprile 1986, pp. 93-122.
657. Vitale O., *Occupazione e sicurezza sociale*, in «Rivista di politica economica», LXXVI, 5, maggio 1986, pp. 691-730.
658. Zambelli C., *La carta della previdenza integrativa*, in «Politica ed economia», XVII, 2, febbraio 1986, pp. 26-28.

6.2. Sanità

659. AA.VV., *La legge 222/84 due anni dopo*, in «L'Assistenza sociale», XV, 4, luglio-agosto 1986, pp. 37-57.
660. AA.VV., *A otto anni dalla riforma sanitaria*, in «L'Assistenza sociale», XL, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 30-58.
661. Ardigò A., *Computer, società, salute*, in «La ricerca sociale», 34, 1986, pp. 47-66.
662. Ardigò A., *Problemi ed obiettivi della sociologia della salute di fronte alla crisi e per la rifondazione del servizio sanitario nazionale*, in «La ricerca sociale», 34, 1986, pp. 9-26.
663. Bariletti A., *Modelli economici delle transizioni sanitarie e loro implicazioni finanziarie*, in «Economia pubblica» XVI, 3, marzo 1986, pp. 75-90.
664. Donat Cattin C., *Le Usl fanno parte di un sistema perverso...*, in «Lavoro-società», I, 12, dicembre 1986, pp. 8-16.
665. Giorgio V., *La sanità in cifre 1960-1983: uno studio dell'Ocse*, in «Previdenza sociale», XLII, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 75-100.
666. Giorgio V., *Stato sanitario del Paese: due studi*, in «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 965-976.
667. La Rosa M., *L'organizzazione: il caso della sanità*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 25-27.
668. Orsi W., *Attori sociali volontari e servizio socio-sanitario tra Usl e distretto: problemi di coor-*

- dinamento delle pratiche sociali*, in «La ricerca sociale», 34, 1986, pp. 188-221.
669. Palumbo F., *Sanità malata: la cura dei tickets*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 19-20.
670. Pellegrino M., «E le Usl come stanno? Sempre peggio, grazie», in «Lavorosocietà», I, 9, settembre 1986, pp. 80-81.
671. *Sanità: gli obiettivi sono positivi, ma...*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 13-14.
672. Sutter G., *Il coordinamento delle «équipes» distrettuali: teorie ed esperienze*, in «La ricerca sociale», 34, 1986, pp. 142-156.
673. Veronesi E., *La sanità sotto il «tetto» che scotta*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 23-24.
674. Amato A., *Indennità di disoccupazione e cassa integrazione: una proposta di riforma*, in «Qualeimpresa», XIII, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 18-23.
675. Babando D., *La generazione «resistente»*, in «Azimut», V, 26, novembre-dicembre 1986, pp. 26-28.
676. Barbano F., Guala C., *Il lavoro nell'ombra*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 33-42.
677. Benelli B., *Aspettando la riforma, diminuisce... la Cig*, in «Lavorosocietà», I, 4, aprile 1986, pp. 24-26.
678. Damianti R., *Cassa integrazione guadagni per gli operai ed obblighi retributivi del datore di lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 74-77.
679. Fezzi M., *La nuova cassa integrazione*, in «Lavoro '80», VI, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 991-994.
680. Galantino L., *La giurisprudenza della Suprema Corte in tema di criteri di scelta dei lavoratori da porre in Cassa integrazione*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 771-778.
681. Lambertucci P., *Ancora sulla natura giuridica di «rientro» dalla Cassa integrazione guadagni*, in «Il diritto del lavoro», LX, 3-4, maggio-agosto 1986, pp. 301-306.
682. Magnani M., *Accordi sindacali sul ricorso alla Cassa integrazione guadagni e clausole di rientro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 61-67.
683. Nunzi P., Chericoni E., *Le aziende da ristrutturare, riorganizzare e convertire*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 5, maggio 1986, pp. 943-950.
684. Renga S., *La cassa integrazione guadagni fra tentativi di riforma ed esigenze di conferma*, in «Il diritto del lavoro», LX, settembre-ottobre 1986, pp. 429-438.
685. Schenkel M., Zenezini M., *Alcuni aspetti della cassa integrazione guadagni: un'analisi empirica*, in «Rivista internazionale di Scienze sociali», XCIV, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 87-112.
686. Siniscalchi E., *Cassa integrazione ordinaria e valutazione del requisito della transitorietà*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 10-15.
687. Trioni G., *Condotta antisindacale e criteri di scelta per la Cassa integrazione guadagni*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 33-36.
- 6.3. Cassa integrazione
688. Costa G., *Scambio politico e teoria dei giochi*, in «Stato e mercato», 3, dicembre 1986, pp. 455-477.
689. Garonna P., *Regulation e politiche sindacali*, in «Il Progetto», VI, 35, settembre-ottobre 1986, pp. 43-46.
690. Giugni G., *Sindacato e costituzione*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 70-73.
691. Muggia R., *Sindacato e politica del diritto*, in «Thema», I, 3, aprile 1986.
692. Nicosia L., *Sindacato ed evoluzione giuridica*, in «L'Assistenza sociale», XV, 4, luglio-agosto 1986, pp. 67-76.
693. Pera G., *Sulla disponibilità sindacale dei diritti individuali*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 927-954.
694. Prosperetti G., *Potere sindacale e diritto privato: il fondamento giuridico alla contrattazione collettiva*, in «Relazioni industriali», IV, 1, gennaio-aprile 1986, pp. 57-81.

La contrattazione collettiva

1. Politiche contrattuali e relazioni industriali

695. AA.VV., *A proposito di relazioni industriali. Dossier con interventi di M. Carrieri, T. Treu, T. Gros Pietro*, in «Meta», II, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 31-49.
696. Baglioni G., *La decentralizzazione dell'azione sindacale: difficoltà e potenzialità*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 7-13.
697. Barcellona P., Mineo G., *Le nuove regole del gioco*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 71-76.
698. Bruno S., *Le relazioni industriali nel gioco delle tecnologie*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 27-29.
699. Cella G.P., *Gli studi di relazioni industriali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 30, 1986, pp. 383-412.
700. Cella G.P., *Sindacato e relazioni industriali nella società dell'informazione*, in «Prospettiva sindacale», XVIII, 62, dicembre 1986, pp. 7-16.
701. Cella G.P., *Struttura e sistema della contrattazione*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 37-46.
702. Cella G.P., Treu T., *Relazioni industriali (Voce per una enciclopedia)*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 31, 1986, pp. 475-522.
703. Chericoni E., *Neo-corporativismo e neo-contrattualismo*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 4, aprile 1986, pp. 711-719.
704. Colombo M., *Verso una nuova struttura contrattuale*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 14-30.
705. Conclave M., *Il contratto prigioniero*, in «Politica ed economia», XVII, 12, 1986, pp. 12-17.
706. D'Harmant François A., *Nuove tecnologie e relazioni industriali*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 202-210.
707. Della Rocca G., *Produttività, calcolo, contrattazione*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 18-24.
708. Galbusera W., *Cambiare i pezzi con la macchina in moto*, in «Lavorosocietà», I, 9, settembre 1986, pp. 8-9.
709. Gostisa D., *Relazioni industriali in Italia: un'esperienza*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985-1986, pp. 343-348.
710. Laudini G., *Cambiare la contrattazione*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 85-90.
711. Lewanski R., *L'efficacia delle politiche*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto, 1986, pp. 12-17.
712. Marchisio O., *Progetto Saturno: alla ricerca di nuove regole*, in «Qualeimpresa», XII, 11, novembre-dicembre 1986, pp. 14-17.
713. Mengoni Bottani L., *Le relazioni industriali nel secondo semestre 1985*, in «Relazioni industriali», IV, 1 gennaio-aprile 1986, pp. 107-115.
714. Noya A., *Le employee relations*, in «Lavoro e sindacato», XII, 3, maggio-giugno 1986, pp. 5-27.
715. *Nuova fabbrica e nuove relazioni industriali. Una ricerca dei giovani imprenditori*, in «Qualeimpresa», XIII, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 34-45.
716. Pandolfo A., *La deregolazione contrattata della flessibilità del lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LX, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 493-496.
717. Perulli P., *Le relazioni industriali e i due fronti della flessibilità*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 29, 1986, pp. 85-107.
718. Pirzio Ammassari G., *Sindacato e nuove relazioni industriali*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985-1986, pp. 263-279.
719. *Rapporti di produzione e conflitto di interessi nella società industriale. Ipotesi e proposte a confronto*, in «Relazioni industriali», IV, 2, maggio-agosto 1986, pp. 85-130.

720. Saba V., *Contrattazione collettiva a dimensione europea. Una prospettiva auspicabile*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 171-186.

721. Stanzani C., Zocatelli M. (a cura di), *Protocollo Iri. Un anno di esperienza*, in «Sindnova», 6, 1986, pp. 1-57.

722. Treu T., *Le relazioni industriali nell'impresa: il protocollo Iri*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 395-425.

723. Unnia M., *Destrutturazione e ricomposizione nelle relazioni industriali*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 18-21.

724. Vettrano S., *Contrattazione come rifondazione*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 32-34.

2. Contrattazione interconfederale

725. *Accordo Confindustria sindacati sui decimali di scala mobile, contratti, formazione lavoro, nuove relazioni industriali*, in «Asap notizie», I, 5, maggio 1986, 51-54.

726. *Accordo tra Intersind e Cgil Cisl Uil sull'orientamento scolastico e professionale*, in «Asap notizie», I, 7, luglio 1986, p. 50.

727. *I punti dell'accordo tra Governo e sindacati, 5 novembre 1986*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, p. 60.

728. *Le proposte del sindacato all'Iri*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 39-42.

729. *Nuovo protocollo Iri. L'età della ragione*, in «Lavorosocietà», I, 10, ottobre 1986, pp. 66-80.

730. *Obiettivi strumenti e procedure per un nuovo sistema di relazioni industriali. Protocollo d'intesa fra Iri e Cgil Cisl Uil*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 48-53.

731. *Protocollo d'intesa fra Efim e Cgil Cisl Uil*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 54-58.

732. Ronchi R., *Protocollo Iri. Una indagine sullo stato di applicazione*, in «Ires/Papers», 11, novembre 1986, pp. 1-23.

3. Contrattazione di categoria nell'industria

733. *Accordo sulle relazioni industriali Ccnl chimici pubblici*, in «Asap notizie», I, 7, luglio 1986, pp. 44-45.

734. Bonifazi P., *Perché non cominciare con i prossimi contratti?*, in «Lavorosocietà», I, 9, settembre 1986, pp. 31-32.

735. Borgogelli F., *Il «part-time» tra legge e contrattazione: una prima verifica delle soluzioni contrattuali*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», XXXVII, 3-4, marzo-aprile 1986, pp. 133-148.

736. *Bozza di piattaforma per il rinnovo del Ccnl settore metalmeccanico proposta delle segreterie nazionali Fim Fiom Uilm*, in «Asap notizie», I, 4, aprile 1986, pp. 26-29.

737. *Bozza di piattaforma per il rinnovo del Ccnl settore metalmeccanico. Proposta delle segreterie nazionali Fim Fiom Uilm, 8 aprile 1986*, in «Asap notizie», I, 4, aprile 1986, pp. 53-56.

738. Bugli B., *Ecco tutti i nuovi spazi d'intervento*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 32-37.

739. *Categoria per categoria: attese e... speranze*, in «Lavorosocietà», II, 1, gennaio 1986, pp. 16-19.

740. Cazzola G. (intervista a), *Chimici: analisi di una trattativa*, in «Meta», II, 9 settembre 1986, pp. 8-10.

741. *Ccnl 19 luglio 1986 per i dipendenti delle aziende grafiche ed affini e delle aziende editoriali*, in «Relazioni industriali», 2 maggio-giugno 1986, pp. 131-138.

742. Celata G., *Le piattaforme per il rinnovo dei contratti nazionali delle categorie dell'industria*, in «Economia e lavoro», XX, 3, luglio-settembre 1986, pp. 157-163.

743. *Contratto chimici: la prima intesa con Asap ed Enichem*, in «Meta», II, 9, settembre 1986, pp. 50-51.

744. *Documento Fulc sui rinnovi contrattuali*, in «Asap notizie», I, 1, gennaio 1986, pp. 47-51.

745. F.C. *Svolta nei rinnovi, chiudono chimici pubblici e privati*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 21-24.

746. Galantini E., *Verso la stagione dei contratti*, in «Thema», I, 5-6, luglio-agosto 1986, pp. 33-36.
747. *Ipotesi di accordo per il rinnovo del ccnl chimico pubblico*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 45-52.
748. *Ipotesi di accordo su «prima parte» e «relazioni industriali» Ccnl petrolio*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 59-60.
749. *Ipotesi di piattaforma per il rinnovo del Ccnl settore chimico*, in «Asap notizie», I, 3, marzo 1986, pp. 56-60.
750. Italy. Sector-level negotiations under way, in «European Industrial Relations Review», 153, ottobre 1986, p. 5.
751. M.G., *Chimici: una piattaforma molto discussa*, in «Asap notizie», I, 5, maggio 1986, pp. 16-18.
752. M.G., *Varata la piattaforma dei tessili*, in «Asap notizie», I, 7, luglio 1986, pp. 23-24.
753. Penelope N., *Piattaforma in costruzione*, in «Meta», II, 3, marzo 1986, pp. 4-7.
754. *Piattaforma per il rinnovo del contratto settore energia-Eni del 21 novembre 1986*, in «Asap notizie», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 56-59.
755. *Piattaforma definitiva per il rinnovo del Ccnl chimico*, in «Asap notizie», I, 5, maggio 1986, pp. 54-59.
756. *Piattaforma per il rinnovo del Ccnl settore metalmeccanico*, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 52-56.
757. *Piattaforma per il rinnovo del Ccnl settore tessile*, in «Asap notizie», I, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 52-54.
758. *Proposte per il rinnovo del Ccnl petrolio privato*, in «Asap notizie», I, 3, marzo 1986, pp. 61-64.
759. *Protocolli sulle relazioni industriali: settore chimico e settore energia*, in «Asap notizie», I, 1, gennaio 1986, pp. 33-34.
760. *Protocollo di relazioni industriali settore minero-metallurgico Eni*, in «Asap notizie», I, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 49-50.
761. Rossella R., *La stagione dei contratti*, in «Azimut», V, 21-22, gennaio-aprile 1986, pp. 7-14.
762. Rossini R., *Contratto*, in «Azimut», V, 26, novembre-dicembre 1986, pp. 16-17.
763. Sabattini C., *Contratto «salariale» e controllo dell'innovazione*, in «Politica ed economia», XVII, 9, settembre 1986, pp. 13-15.
764. Sabattini C., *Quale strategia per i contratti?* in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 12-14.
765. Saterial G. (intervista a), *Contrattazione: ecco la nostra formula*, in «Meta», II, 9, settembre 1986, pp. 10-11.
766. Sciarra S., *Gli accordi aziendali nel computer*, in «Democrazia e diritto», XXVI, 3, maggio-giugno 1986, pp. 27-46.
767. Tempia A., *I contratti di solidarietà nel settore tessile e abbigliamento*, in «Politiche del lavoro», I, 1, 1986, pp. 189-198.
768. Treu T., *Uno strumento da valutare correttamente*, in «Azimut», V, 26, novembre-dicembre 1986, pp. 8-11.
769. *Tutte le richieste categoria per categoria*, in «Lavorosocietà», I, 10, ottobre 1986, pp. 17-19.
- 3.1. Il dibattito sui referendum
770. B.C., *Referendum sì o no?*, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 3-6.
771. Forbice A., *Ed ora vedremo il sindacato dei referendum*, in «Lavorosocietà», I, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 6-9.
772. Galantini E., *Le fabbriche del no*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 28-36.
773. Guarino E., *Referendum metalmeccanici: una rivoluzione culturale*, in «Thema», I, 5-6, luglio-agosto 1986, pp. 35-37.
774. M.G., *Il voto più lungo*, in «Asap notizie», I, 6, giugno 1986, pp. 25-26.
775. *Metalmeccanici: nuovo contratto, piattaforma approvata dal referendum*, in «Meta», II, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 63-66.
776. Romano P., *Tutti i «sì» e tutti i «no», i «for»*

se», e «vedremo», in «Lavorosocietà», I, 12, dicembre 1986, p. 27.

4. Contrattazione di categoria nel pubblico impiego

777. AA.VV., *Il pubblico impiego regionale e degli Enti locali*, in «Lavoro 80 Quaderni», 1, 1986, pp. 5-145.

778. D'Antoni S., Gaspari R., (intervista a), *Opinioni a confronto. Pubblico impiego e sindacato*, in, «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 127-129.

779. De Cristofaro M.L., *I contratti dei postelegrafonici. Un esempio di contrattazione nel pubblico impiego*, in «Il diritto del lavoro», LX, 1, gennaio-febbraio 1986, pp. 60-82.

780. Fontanelli G., *Come giocheremo la partita del pubblico impiego?* in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 63-66.

781. *I contratti nel pubblico impiego*, in «Lavorosocietà», I, 10, ottobre 1986, pp. 24-30.

782. Lapadula B., *I contenuti e la struttura del primo accordo intercompartimentale del pubblico impiego*, in «Previdenza sociale», XLII, 1, gennaio 1986, pp. 63-74.

783. Menghini L., *La contrattazione collettiva nella legge-quadro sul pubblico impiego*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 133-197.

784. *Norme e risultati dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego*, in «Le nuove leggi civili commentate», IX, 4, luglio-agosto 1986, pp. 783-787.

785. Pellegrino M., *Dopo la cornice quale disegno contrattuale*, in «Lavorosocietà», I, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 85-89.

786. *Protocollo per l'autoregolamentazione dello sciopero nei trasporti pubblici*, in «Asap notizie», I, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 45-49.

787. Romano P., *Pubblico impiego: come si è arrivati all'accordo*, in «Lavorosocietà», I, 1, gennaio 1986, pp. 63-65.

788. Romano P., *Pubblico impiego, ora si muovono i comparti*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 76-77.

789. Russo C., *La struttura della contrattazione*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 57-62.

790. *Su quali basi il nuovo contratto. (Dibattito con Fontanelli, D'Antoni, Lettieri)*, in «Lavorosocietà», I, 9, settembre 1986, pp. 72-79.

791. Zoppoli L., *Il sindacato dopo la legge quadro*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 51-56.

5. Contrattazione aziendale

792. *Accordo Fiat sul premio ferie*, in «Asap notizie», I, 2, febbraio 1986, pp. 49-50.

793. *Accordo integrativo Nuovo Pignone*, in «Asap notizie», I, 1, gennaio 1986, pp. 35-36.

794. *Accordo Olivetti su salario e occupazione*, in «Asap notizie», I, 2, febbraio 1986, pp. 48-49.

795. Andruccioli P., *Fiat e Olivetti: un passo avanti*, in «Meta», II, 3, marzo 1986, pp. 8-11.

796. Andruccioli P., *Alfa-Fiat: l'auto sono io, disse Agnelli*, in «Meta», II, 10-11, ottobre-novembre 1986, pp. 11-13.

797. B.M.G., *I cento giorni della Standa*, in «Asap notizie», I, 7, luglio 1986, pp. 21-22.

798. Camonico M., *La contrattazione aziendale nel biennio della concertazione: primi risultati dell'Osservatorio Cesos*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 132-146.

799. F.C., *Alla Fiat si ricontratta*, in «Asap notizie», I, 3, marzo 1986, pp. 14-16.

800. Garavaggi G., *Organizzazione del lavoro e relazioni industriali. Intervista a Luciano de Gaspari sul gruppo Pirelli*, in «Formula '80», III, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 22-27.

801. *Grandi gruppi: l'accordo Olivetti*, in «Lavorosocietà», I, 4, aprile 1986, pp. 77-85.

802. Gruppo Pirelli - Fulc, *Pirelli: i risultati del nuovo accordo integrativo*, in «Formula '80», III, dicembre 1986, pp. 19-23.

803. *L'accordo Franco Tosi*, in «Meta», II, 4, aprile 1986, pp. 54-55.

804. *L'accordo Augusta*, in «Meta», II, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 67-69.

805. Liotta G., *I «circoli di qualità» nella contrattazione collettiva aziendale*, in «Quaderni Isril», XVII, 3, luglio-settembre 1986, pp. 39-46.
806. Milano: *l'accordo Foster Wheeler*, in «Meta», II, 2, gennaio-febbraio 1986, pp. 67-70.
807. Nancei A., *Il caso Italtel*, in «Azimut», V, 21-22, gennaio-aprile 1986, pp. 42-44.
808. Nenci P., *La galassia degli accordi integrativi*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 70-75.
809. Soresina G., *Che cosa rimane dopo la chiusura del caso Alfa*, in «Lavoro '80», VII, 2, aprile-giugno 1987, pp. 333-339.
- 6. I contratti di formazione e lavoro**
810. Balandi G., *Il nuovo contratto di formazione e lavoro*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 38-62.
811. Ballatore F., *Contratti di formazione e lavoro: l'iniziativa dell'Unione industriali di Torino per le assunzioni giovanili*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 125-127.
812. Bottazzi G., Moscati R., *Contratti di formazione lavoro nel mezzogiorno: riflessioni sui risultati di una ricerca*, in «Economia e lavoro», XX, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 87-104.
813. Chericoni E., *Sui contratti di formazione lavoro*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 7, luglio 1986, pp. 1409-1413.
814. Dell'Olio M., *Contrattazione di formazione lavoro*, in «Il diritto del lavoro», LX, 5, settembre-ottobre 1986, pp. 371-376.
815. Guarna C., Turatto R., *Una valutazione degli effetti della legge 863/1984. I contratti di formazione lavoro*, in «Economia e lavoro», XX, 3, luglio-settembre 1986, pp. 149-156.
816. Guarna C., Turatto R., *I contratti di formazione lavoro. L'esperienza degli ultimi due anni a consuntivo*, in «Asap notizie», I, 8/9, agosto-settembre 1986, pp. 19-23.
817. Menghini L., *Sul pericolo dell'abuso del contratto di formazione lavoro*, in «Lavoro 80», VI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 697-705.
818. Pihel E., Politi C., Burkart S., *Contratti di formazione per i giovani della Cee*, in «Osservatorio Isfol», 2, marzo-aprile 1986, pp. 54-62.
819. Quadrelli G., *Contratti di formazione lavoro*, in «Azimut», V, 24, luglio-agosto 1986, pp. 37-40.

Attività e struttura del sindacato dei lavoratori

1. Sindacato e sistema politico

820. Baglioni G., *Il destino delle politiche concertative*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 6, giugno 1986, pp. 5-22.

821. Bianchi M., Spirito P., *Il contesto economico della concertazione*, in «Quaderni Isril», XVII, 3, luglio-settembre 1986, pp. 19-27.

822. Bolaffi G., *Sindacato: le sfide per i prossimi anni*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 27-28.

823. Brolo M., *Scala mobile e concertazione tri-laterale*, in «Lavoro e previdenza oggi», XIII, 6, giugno 1986, pp. 1220-1236.

824. Camagna G., *Dopo il Congresso Cgil*, in «Critica sociale», XCV, 3, marzo 1986, pp. 23-26.

825. Carrieri M., *Per un uso alternativo delle istituzioni*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 74-76.

826. Cicchitto F., *Proposte per il sindacato*, in «Mondoperaio», XXXIX, 6, giugno 1986, pp. 118-121.

827. Costa G., Rusconi G.E., *Scambio politico e teoria dei giochi*, in «Stato e mercato», 3, dicembre 1986, pp. 455-477.

828. D'Eramo M., *Il futuro della politica: conversazione con Giorgio Ruffolo e Bruno Trentin*, in «Thema», I, 1, febbraio 1986, pp. 122-128.

829. *Documento Cgil Cisl Uil per il confronto con il Governo*, 8 luglio 1986, in «Asap notizie», I, 7, luglio 1986, pp. 51-55.

830. Feltrin P., Damianti I., *I comportamenti politici nel Veneto: un bilancio critico della ricerca*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 147-163.

831. Galantini E., *Intervista a Giuseppe Natta*, in «Thema», I, 5, giugno 1986, pp. 31-33.

832. Lama L., *Il sindacato non può chiudersi in se stesso*, in «Thema», I, 1, febbraio 1986, pp. 11-13.

833. Lanzalaco L., *Potere, organizzazione e «logica» politica dell'azione collettiva*, in «Rivista italiana di scienza politica», XVI, 2, agosto 1986, pp. 239-273.

834. Provasi G., *Tecnologie per l'informazione e politica*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 17-31.

835. Ragozzino G. (a cura di), *Antonio Pizzinato: più Stato, più sindacato*, in «Politica ed economia», XVII, 11, novembre 1986, pp. 6-8.

836. Ridolfi M., *Il patto sociale e le sue regole*, in «Mondoperaio», XXXIX, 2, febbraio 1986, pp. 21-23.

837. Rovati G., *Stato sindacati imprenditori: gli attori socio-economici di fronte agli accordi triangolari*, in «Studi di sociologia», XXIV, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 79-99.

838. Sircana G. (a cura di), *Sindacato e Stato: lo scambio fallito (intervista con A. Pepe)*, in «Meta», II, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 37-40.

839. Suppiej G., *La contrattazione collettiva fra crisi economica e riforme istituzionali*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 215-230.

840. Unnia M., *Relazioni industriali, il triangolo si frantuma*, in «L'Impresa», I, 1986, pp. 87-90.

2. Sindacato e politica economica e sociale

841. AA.VV., *Come governare la ripresa economica. (Tavola rotonda con Dal Co, Prodi, Mandelli, Lettieri, Trentin)*, in «Thema», I, 5-6, luglio-agosto 1986, pp. 10-19.

842. AA.VV., *Dibattito: chiudiamo le Usl?*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 8-16.

843. AA.VV., *Imprenditoria giovanile nel Sud: come, quando, perché*, in «Lavorosocietà», I, 2, febbraio 1986, pp. 26-33.

844. AA.VV., *Lo scenario di sfide dietro l'accordo Alfa-Ford*, in «Lavorosocietà», I, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 7-8.

845. AA.VV., *Ritardi, carenze, incertezze, sprechi...*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 63-65.
846. AA.VV., *Una svolta nella politica meridionalistica*, in «Lavorosocietà», I, 4, aprile 1986, pp. 63-67.
847. Bentivogli F., *Riforma della politica sociale e lotta all'emigrazione*, «Previdenza sociale», XLII, 4-5, luglio-ottobre 1986, pp. 839-846.
848. Bentivogli F., *Sindacato e situazioni di marginalità sociale*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 63-72.
849. Benvenuto G., *Flessibilità ed incentivi*, in «Lavorosocietà», I, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 41-42.
850. Bordini M., *Dal piano d'impresa alla democrazia industriale*, in «Thema», I, 6-7, luglio-agosto 1986, pp. 73-75.
851. Bordini M., *Flessibilità vuole dire cedimento?*, in «Thema», I, 3, aprile 1986, pp. 24-26.
852. Cazzaniga E., *Alfa Fiat. Una vendita premeditata*, in «Azimut», V, 25, settembre-ottobre 1986, pp. 24-26.
853. Cazzaniga E., *Alfa Romeo. Matrimonio o meretricio?*, in «Azimut», V, 23, maggio-giugno 1986, pp. 29-31.
854. D'Eramo M., *L'eterno Mezzogiorno: torniamo al piano Vanoni? (intervista a Giorgio Ruffolo)*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 14-16.
855. Dal Co M., *Sindacato e industria nell'era tecnologica*, in «Thema», I, 1, febbraio 1986, pp. 35-37.
856. Donati P., *Le politiche sociali*, in «Il Progetto», VI, 35, settembre-ottobre 1986, pp. 25-30.
857. Forzoni A., *Dopo la sconfitta dei signori del petrolio*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 74-79.
858. Geroldi G., *I dilemmi dell'Alfa*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 39-48.
859. *Grandi gruppi: l'accordo Fiat*, in «Meta», II, 3, marzo 1986, pp. 64-86.
860. Ilossi D., *La Montedison*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 28-38.
861. M.P. (a cura di), *Ma il sindacato deve salvaguardare il profitto? (intervista a Paolo Savona)*, in «Lavorosocietà», I, 9, settembre 1986, pp. 15-16.
862. Manacorda P. M., *La società dell'informazione: il modello italiano*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 97-106.
863. Mutti A., *Un sindacato più imprenditoriale*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 29-30.
864. P.N., *Ma ora c'è un rischio: tornare alla Casmez*, in «Lavorosocietà», I, 12, dicembre 1986, pp. 12-31.
865. Pellegrino M., *Perché si deve agire sulla flessibilità*, in «Lavorosocietà», I, 12, dicembre 1986, pp. 16-18.
866. Pellegrino M., *E se perdessimo la grande occasione?*, in «Lavorosocietà», I, 10 ottobre 1986, pp. 8-13.
867. Pizzinato A., Prandini O., *Le vie nuove della cooperazione*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 7-11.
868. *Politica energetica*, in «Meta», II, 4, aprile 1986, pp. 56-58.
869. Rossini R., *Borletti*, in «Azimut», V, 21-22, gennaio-aprile 1986, pp. 15-19.
870. Sacconi S., *Cooperazione e sindacato. Compagni di strada?*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 15-19.
871. Trentin B., *Nuove prospettive per le politiche sociali del sindacato*, in «L'Assistenza sociale», XL, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 9-14.

3.-Azione sindacale e mutamento dei processi produttivi

872. Bianchi G., *Innovazione tecnologica e strategie del consenso*, in «Quaderni Isril», XVII, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 3-16.
873. Carcano M., *Il sindacato e le tecnologie dell'informazione*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 107-115.
874. Della Rocca G., *L'apprendimento all'innovazione: il rovesciamento di prospettive nella gestione delle risorse umane e nelle relazioni industriali*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 44-64.

875. Della Rocca G., *Il ruolo e le possibilità dell'azione contrattuale a livello aziendale: l'innovazione tecnologica*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 31-42.

876. Katz C.H., Sabel F., *Rapporti sindacali e innovazione nell'industria dell'auto*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 32, 1986, pp. 709-742.

877. Pessi R., *Innovazione tecnologica e sistema di relazioni industriali: La contrattazione delle trasformazioni e il Protocollo Iri*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 732-754.

4. L'azione sindacale per l'occupazione

878. Carniti P., *Le ragioni dei senza lavoro devono prevalere*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 72-74.

879. Maire E., *Siamo pronti a fare la nostra parte*, in «Lavorosocietà», I, 10, ottobre 1986, pp. 63-64.

880. Patriarca S., *Basta un accordo per trovare lavoro?*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 5-6.

881. Tronconi P., *Scelte energetiche: occupiamoci anche dell'occupazione*, in «Meta», II, 10-11, ottobre-novembre 1986, pp. 26-28.

5. Sindacalizzazione e rappresentanza

AA.VV. *Quanto conta oggi il sindacato?*, in «Lavorosocietà», I, 1, gennaio 1986, pp. 20-37.

883. Accasto P., *Il sindacato nella tessera*, in «Politica ed economia», XVII, 5, maggio 1986, pp. 15-16.

884. Bergamaschi M. (Intervista a), *Consigli di fabbrica: cosa (non) c'era in quegli statuti*, in «Meta», II, 9, settembre 1986, pp. 17-19.

885. Bordogna L., *La sindacalizzazione*, in «Il Progetto», VI, 34, luglio-agosto 1986, pp. 63-67.

886. Grandi M., *Rappresentanza sindacale non (più) unitaria e rifiuto del datore di lavoro di trattare*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 265-270.

887. Grandi M., *Ammissione alle trattative per la stipulazione del contratto collettivo e maggiore rappresentatività*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 128-134.

888. Guidotti D., Regalia I., Semenza R., *Presenza organizzativa e sindacale nel pubblico impiego*, in «Ires/Papers», 4, gennaio 1986, pp. 1-43.

889. Rusconi G.E., *Assimmetria della rappresentanza e decisione politica*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», VIII, 30, 1986, pp. 343-367.

890. Salmi S., *Pluralismo sindacale e maggiore rappresentatività*, in «Lavoro '80», VI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 725-736.

891. Tacchi E.M., *Lavoratori e sindacati: un rapporto in crisi?*, in «Studi di sociologia», XXIV, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 139-141.

6. I sindacati confederali: Cgil-Cisl-Uil

892. AA.VV., *Valori e messaggi per l'indennità del sindacato nella realtà sociale* (Tavola rotonda), in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 73-100.

893. AA.VV., *Il Congresso e dopo*, in «Meta», II, 3, marzo 1986, pp. 19-42.

894. Antoniazzi S., *Le prospettive dell'unità sindacale dopo il referendum*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 117-128.

895. Arfé G., *Ottant'anni di Cgil*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 85-92.

896. Biagioli M., *Note a margine di un convegno su «Flessibilità e strategie del sindacato»*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 130-144.

897. Boni P., *Il sindacato dopo i congressi*, in «Economia e lavoro», XX, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 149-155.

898. C.F. (a cura di), *La difficile strada del rinnovamento (intervista a Fausto Bertinotti e Silvano Veronese)*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 15-20.

899. Cagiagli M., *Sindacati più aggressivi ma con molte incertezze*, in «Queste istituzioni», XIV, 70, luglio-settembre 1986, pp. 102-111.

900. Capecchi V., *Occupazione giovanile e formazione*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 23-44.
901. Carrieri M., *Il sindacato dell'auto-innovazione*, in «Politica ed economia», XVII, 2, febbraio 1986, pp. 73-75.
902. Castegnaro A., *La politica culturale nel sindacato*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 61, settembre 1986, pp. 138-144.
903. Castoriadis C., *La questione della storia del movimento operaio*, in «Classe», 1, 1986, pp. 105-126.
904. Caviglioli R., *Quale futuro per il sindacato dell'industria?*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 47-52.
905. Cazzola G., *Modernizzare il sindacato*, in «Mondoperaio», XXXIX, 11, novembre 1986, pp. 123-125.
906. Coen F. (a cura di), *La magna charta della Cgil (intervista a Pizzinato)*, in «Thema», I, 10-11, novembre-dicembre 1986, pp. 2-5.
907. Colombo M., *La conferma di una strategia*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 23-36.
908. D'Amato A., *Da sindacato di parte a parte sociale*, in «Qualeimpresa», XIII, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 4-5.
909. D'Eramo M., *Gli equivoci della solidarietà*, in «Thema», I, 11-12, novembre-dicembre 1986, pp. 93-98.
910. *Da cinque città «sì» al sindacato dei cittadini*, in «Lavorosocietà», I, 1, gennaio 1986, pp. 96-97.
911. *Documento unitario Cgil Cisl Uil: contratti, finanziaria e mercato del lavoro del 20 gennaio 1986*, in «Asap notizie», I, 1, gennaio 1986, pp. 51-52.
912. F.C. (a cura di), *L'unità possibile (intervista a Emilio Gabaglio)*, in «Asap notizie», I, 8/9, agosto-settembre 1986, pp. 14-16.
913. F.F., *La crisi del sindacato non è solo questione di immagine: verso l'operaio deideologizzato*, in «La critica sociologica», 78, giugno-settembre 1986, pp. 3-6.
914. Forbice A., *Democrazia del sindacato e «regalo dello sceicco»*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 6-7.
915. Forbice A., *Immagine e storia del sindacato. Alle origini delle 36 tessere Uil*, in «Lavorosocietà», I, 1° gennaio 1986, pp. 45-60.
916. Fraser J., *Sul potere sindacale e sul potere reale*, in «La critica sociologica», 78, giugno-settembre 1986, pp. 118-126.
917. Galbusera W., *Modello Usa, modello europeo, modello italiano*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 38-40.
918. Galli G., *Primo maggio ieri e oggi*, in «Critica sociale», XCV, 4-5, aprile-maggio 1986, pp. 65-67.
919. Galli G., *Immaginario e sindacato*, in «Azimut», V, 25, settembre-ottobre 1986, pp. 6-7.
920. Gamba M., *Prospettive del sindacato industriale a Brescia*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 68-78.
921. Gandini A., *Prospettive del sindacato industriale a Bologna*, in «Prospettiva sindacale», XIII, 60, giugno 1986, pp. 53-65.
922. Garibaldi F., Cremaschi G., *Democrazia sindacale? Facciamo un patto*, in «Meta», II, 9, settembre 1986, pp. 12-14.
923. Giammaroni P., *Sindacato e valori etici. Intervista ad Aris Accornero e Ermanno Gorrieri*, in «Il Progetto», VI, 33, maggio-giugno 1986, pp. 127-132.
924. Giorgioni A., *La nuova frontiera delle 150 ore*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 53-58.
925. *Il sindacato post-industriale*, in «Lavorosocietà», I, 11, novembre 1986, pp. 45-48.
926. *La crisi è alle spalle, ecco cosa fare insieme*, in «Lavorosocietà», I, 4, aprile 1986, pp. 8-15.
927. Lelli M., *Il sindacato nella società che cambia*, in «Mondoperaio», XXXIX, 11, novembre 1986, pp. 122-125.
928. Liuzzi F., *Quale immagine per la Fiom*, in «Metha», II, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 4-12.
929. Manfredini B., *Prospettive del sindacato industriale a Vicenza*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 78-89.

930. Manghi B. (intervista a), *Il futuro della demagogia*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 36-37.
931. Manghi B., *L'immaginario del sindacato*, in «Classe», 1, 1986, pp. 38-45.
932. Merli Brandini P., *Mario Romani, oggi*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 77-88.
933. Morelli P., *Il sindacato e la formazione*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 65-70.
934. Nenci P., *Usciamo dall'oblio passiamo ai fatti... (intervista a P. Larizza)*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 25-26.
935. Plini S., *Dentro e oltre la crisi sindacale internazionale*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 29-32.
936. Riosa A., *La festa del 1 Maggio*, in «La critica sociale», XCV, 4-5, aprile-maggio 1986, pp. 68-70.
937. Rossi Doria A., *Uguali o diverse?* in «Metas», II, 1-2, gennaio-febbraio 1986, pp. 18-22.
938. Saba V., *La Fim negli anni Cinquanta*, in «Lavoro e sindacato», XII, 2, marzo-aprile 1986, pp. 5-23.
939. Sacco E., *Dove punta la bussola del nuovo sindacato*, in «Espansione», XVI, 192, maggio 1986, pp. 64-76.
940. Savona P., *Riforma della giustizia*, in «Il Progetto», VI, 35, settembre-ottobre 1986, pp. 53-56.
941. Simontacchi A., *Innovazioni e formazione*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 71-76.
942. Stelluti C., *Problemi ed orientamenti attuali della Cgil*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 60, giugno 1986, pp. 90-101.
943. Vaccani R., *Oltre la formazione apparente*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 17-22.
944. Vigevari F., *Il sindacato non sta alla finestra*, in «Thema», I, 5-6, luglio-agosto 1986, pp. 26-27.
7. Le organizzazioni dei quadri e dei dirigenti
945. *L'Unionquadri a Montecitorio per i problemi dell'occupazione e la riforma dell'Irpef*, in «Quadri», X, 1, gennaio 1986, pp. 8-9.
946. *Le richieste dell'Unionquadri*, in «Quadri», X, 7, ottobre 1986, pp. 6-7.
947. Luciano A., *Quando tecnici, quadri e professori si associano*, in «Politica ed economia», XVII, 9, settembre 1986, pp. 10-12.
948. Marro M., *La categoria dei quadri entra nel contratto di lavoro dei dipendenti elettrici*, in «Quadri», X, 2, marzo 1986, pp. 6-7.
949. *Notificata dall'Enel all'Unionquadri la nomina dei primi 3.400 quadri in Italia*, in «Quadri», X, 8, novembre 1986, pp. 5-6.
950. Petracci F., *Controversie individuali del lavoro e legge 13 maggio 1985 n. 190*, in «Quadri», X, 1, gennaio 1986, pp. 11-12.
951. Prevosti S., *Centralità della questione quadri nelle relazioni industriali*, in «Quadri», X, 6, agosto 1986, pp. 5-7.
952. *Quadri e sindacati*, in «Lavorosocietà», I, 1, gennaio 1986, pp. 72-83.
953. Rossito C., *Le richieste Unionquadri e i rinnovi contrattuali*, in «Quadri», X, 7, ottobre 1986, pp. 3-4.
8. Autogestione, partecipazione, cooperazione
954. Baglioni G., *Valutazioni sull'azionariato dei dipendenti nella logica della partecipazione*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 62, dicembre 1986, pp. 116-128.
955. Caviglioli R., *Maggiori opportunità di partecipazione*, in «Lavorosocietà», I, 9, 1986, pp. 1-15.
956. Cressey P., *La partecipazione all'introduzione delle nuove tecnologie*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 187-202.
957. F.C., *Il dibattito sull'azionariato*, in «Asap Notizie», I, 8-9, agosto-settembre 1986, pp. 16-18.

958. Galbusera W., *L'azionariato delle imprese*, in «Critica sociale», XCV, 3, marzo 1986, pp. 27-29.

959. Giugni G., Bertinotti F., *Cogestione sì*, in «Thema», I, 3, aprile 1986, pp. 22-26.

960. Jossa B., *Autogestione e proprietà delle imprese*, in «Politica ed economia», XX, 4, aprile 1986, pp. 49-52.

Attività e struttura delle organizzazioni imprenditoriali

1. Mondo imprenditoriale e sistema politico

961. Ceci M., *Le istituzioni e l'industria*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 86-89.

962. Frey L., *Sta cambiando l'atteggiamento del PCI nei confronti dei processi di internazionalizzazione delle imprese*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 167-184.

963. Mortillaro F., *Poche riforme molte incertezze*, in «Relazioni industriali», IV, 1, gennaio-aprile 1986, pp. 5-15.

964. Petracca O.M., *Come cambia il quadro politico*, in «Quale impresa», XIII, 9-10, settembre-ottobre 1986, pp. 8-11.

2. Strategia d'impresa

965. AA.VV., *L'Europa e l'impresa. Opinioni a confronto*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 344.

966. AA.VV., *Presente e futuro degli accordi fra imprese nell'economia*, in «Queste istituzioni», XIV, 70, luglio-agosto 1986, pp. 29-42.

967. Alberici Quaranta A., *L'industria italiana del software nel contesto europeo: struttura e tendenze evolutive*, in «L'industria», VII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 645-649.

968. Alzona G., *Diversificazione e controllo della grande industria italiana negli anni della ristrutturazione: principali mutamenti e schemi interpretativi*, in «L'Industria», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 165-194.

969. Barbera M., *L'internazionalizzazione delle imprese italiane in Argentina*, in «Economia e politica industriale», XIII, 49, marzo 1986, pp. 49-117.

970. Bennigson L., Forchielli A., Schwartz H.M., *La gestione ottimale del cambiamento strategico di impresa*, in «L'Impresa», 1, 1986, pp. 67-73.
971. Berta G., *E che facciamo se il capitale non è più soltanto grande industria?* in «Queste istituzioni», XIV, 69, aprile-giugno 1986, pp. 17-23.
972. Biondi L., *Risposte tecnologiche ai problemi energetici d'impresa*, in «L'Impresa», 4, 1986, pp. 56-59.
973. Bosco R., *Grande impresa e nuova imprenditorialità nel Mezzogiorno*, in «Quaderni Isril», XVII, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 1-13.
974. Bosco R., *L'industria manifatturiera del Mezzogiorno negli anni '80: un'analisi in termini di flussi*, in «Quaderni Isril», XVII, 2, marzo-aprile 1986, pp. 33-48.
975. C.L., *La chimica pubblica tra crisi e sviluppo*, in «Asap notizie», I, 2, febbraio 1986, pp. 7-9.
976. Campanella L., *Viaggi attraverso il mondo: la chimica*, in «Mondoperaio», XXXIX, 11, novembre 1986, pp. 116-119.
977. Caselli L., *L'innovazione logistica nelle strategie d'impresa*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 51-62.
978. Cassese S., *Dal pubblico al privato: il caso SME*, in «Politica ed economia», XVII, 4, aprile 1986, pp. 17-18.
979. Cavaliere D., Milleri F., *Ristrutturazione industriale ed accumulazione di capitale. Un'analisi su dati di bilancio delle grandi imprese in Italia: 1968-1983*, pp. 269-312.
980. Cazzola C., Perrucci A., *Chimica e siderurgia: crisi e internazionalizzazione*, in «Politica ed economia», XVII, 2, febbraio 1986, pp. 60-64.
981. Chiaromonte F., *Strategie manageriali nei processi di innovazione*, in «L'Impresa», 4, 1986, pp. 39-48.
982. Comito V., *Il gruppo Agnelli*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 21-27.
983. D'Alessandro M., Levi T., *Struttura delle imprese e tecnologia in edilizia: indagine sul campo*, in «Ires materiali», 13-14, maggio-giugno 1986, pp. 14-17.
984. Dal Co M., *Industria: gli anni dell'aggiustamento*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 5-7.
985. Del Castillo A., Scott W.G., *Nuove strategie di gestione del vantaggio competitivo*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 20-31.
986. Desenzani L., Paderni E., *Strategie competitive per la High Tech*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 63-69.
987. Di Gregorio A., *«Classe di rischio» e «raggruppamento strategico»: proposta per una verifica empirica della teoria Modigliani-Miller*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 83-92.
988. Dioguardi G., *L'impresa come laboratorio socio-economico*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 11-19.
989. Ferrando P.M., *Il gruppo De Benedetti*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 49-56.
990. Florio M., Capriati M., *Grande impresa e sviluppo endogeno nei sistemi locali*, in «L'Industria», VII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 711-726.
991. Giannola A., *Piccole e medie imprese nel Mezzogiorno*, in «Politica ed economia», XVII, 1, gennaio 1986, pp. 33-36.
992. Ginebri S., *Imprese e ambiente in un'area periferica*, in «Politica ed economia», XVII, 3, marzo 1986, pp. 33-44.
993. Gros Pietro G.M., *Come sta cambiando l'industria metalmeccanica*, in «Relazioni industriali», IV, 1, gennaio-aprile 1986, pp. 95-96.
994. Innocenti C., *Nuove strategie di mercato per le imprese*, in «L'Impresa», 4, 1986, pp. 23-29.
995. Jean C., *Ristrutturazione e prospettive dell'industria italiana degli armamenti*, in «L'Industria», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 326-333.
996. Lucchini L., *L'industria italiana verso gli anni '90*, in «Studi economici e sociali», XXI, 2, aprile-giugno 1986, pp. 21-28.
997. Messori M., *Sistemi di imprese e sviluppo meridionale. Un confronto fra due aree industriali*, in «Stato e mercato», 3, dicembre 1986, pp. 403-427.

998. Murray R., *Benetton Britain: il keynesismo non basta*, in «Politica ed economia», XVII, 2, febbraio 1986, pp. 52-56.
999. Musatti G., *L'innovazione e i mutamenti strutturali*, in «L'Industria», V, 2, aprile-giugno 1986, pp. 233-258.
1000. Nardozi G., *Progetti sociali e programmi di ricerca in economia industriale*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 45-48.
1001. Papetti S., *Il nuovo modello organizzativo d'impresa sistema*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 70-76.
1002. Parboni R., *Flessibilità della produzione e innovazione dei consumi*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 49-54.
1003. Pera A., *Strategia macroeconomica e finanziaria*, in «Quaderni di industria e sindacato», 19 aprile 1985-aprile 1986, pp. 71-82.
1004. Predetti A., *Il passaggio dall'impresa nazionale a quella europea*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 93-115.
1005. Raffa M., Zollo G., *Strategie di innovazione tecnologica e di mercato delle piccole e medie imprese di software*, in «Studi organizzativi», XVII, 2-3, aprile-settembre 1986, pp. 167-196.
1006. Razionalizzazione e sviluppo del settore petrolifero pubblico, in «Asap notizie», I, 1, gennaio 1986, pp. 36-38.
1007. Reviglio F., *Politiche di sviluppo verso un'economia post-industriale*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 15-18.
1008. Rotelli C., *Ma gli industriali vogliono il rientro dall'inflazione?*, in «Mondoperaio», XXXIX, 1, gennaio 1986, pp. 11-13.
1009. Salvati M., *L'esperienza internazionale di ristrutturazione industriale: un momento di sintesi* (editoriale), in «L'Industria», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 3-7.
1010. Vaccà S., *L'economia delle relazioni tra imprese: dall'espansione dimensionale allo sviluppo tra aree esterne*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 3-42.
1011. Vaccà S., *L'internazionalizzazione delle imprese: passaggio obbligato per lo sviluppo tecnologico o veicolo di «dipendenza»*, in «Economia e politica industriale», XIII, 49, marzo 1986, pp. 3-24.
3. Imprenditori e sistema del credito
1012. Bertoni A., *Istituti di credito mobiliare ed aspetti evolutivi dei finanziamenti d'impresa*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1986, pp. 27.
1013. Bianchi M., Spirito P., *Nuovi comportamenti delle imprese in un mercato finanziario globale*, in «Quaderni Isril», XVII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 19-27.
1014. Bombonato C., Osculati G., *Il sistema-banca verso la gestione delle informazioni*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 50-62.
1015. Ciampi C.A., *Il sistema finanziario italiano e gli sviluppi di politica economica*, in «Studi economici e sociali», XXI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 15-28.
1016. Colonna G., Mastronardi F., *Finanziamenti comunitari alle imprese*, in «Quaderni di Industria e sindacato», 19, aprile 1985-aprile 1986, pp. 116-129.
1017. Di Vagno G., *L'integrazione dei mercati finanziari come strumento di sviluppo regionale: l'esperienza Isveimer*, in «Mezzogiorno d'Europa», VI, 3, luglio-settembre 1986, pp. 339-342.
1018. Fioruzzi R., *L'evoluzione del parabancario in Italia*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 11-16.
1019. Fornengo Pent G., *Grandi gruppi e scelte finanziarie*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 10-13.
1020. Moreno C.R., *I nuovi compiti delle banche nel 2000*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 39-44.
1021. Nesi N., *L'innovazione finanziaria nel nuovo ciclo dell'economia mondiale*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 7-10.
1022. Presutti E., *La banca tecnologica*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 45-49.
1023. Pugliese S., *C'è un boom nel futuro dei servizi finanziari*, in «L'Impresa», 1, 1986, pp. 15-18.
1024. Ragozzino G., *Il nuovo mondo finanzia-*

rio, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 14-20.

1025. Sabatucci F., *Politica monetaria e ristrutturazione industriale*, in «Thema», I, 5, giugno 1986, pp. 16-18.

1026. Sarcinelli M., *Evoluzione del quadro internazionale: vincoli e operatività delle grandi banche*, in «Economia italiana», 1, gennaio-aprile 1986, pp. 27-33.

1027. Savona P., *Annotazioni sulla possibile strategia delle banche italiane nei mercati internazionali*, in «Economia italiana», 2, maggio-agosto 1986, pp. 229-242.

1028. Scognamiglio C., *Le recenti tendenze del mercato mobiliare e la concentrazione finanziaria dell'industria italiana*, in «L'Industria», V, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 47-64.

1029. Secchi C., *L'attività di trading nel mondo e le banche*, in «L'Impresa», 3, 1986, pp. 63-80.

4. Politiche e strategie delle organizzazioni degli imprenditori

1030. AA.VV., *Circoli di qualità e cultura d'impresa: uno studio di casi*, in «Problemi di gestione», XVI, 2, 1986, pp. 68-98.

1031. *Attuazione legge 863/1984. Le valutazioni dell'Asap alla Commissione Lavoro della Camera*, in «Asap notizie», I, 2, febbraio 1986, pp. 44-45.

1032. B.G.L., *Verso un Lucchini bis*, in «Asap notizie», I, 3, marzo 1986, pp. 12-13.

1033. Barucci P., Roggi P., *La politica economica per l'affermazione della cultura industriale*, in «L'Industria», V, 3, luglio-settembre 1986, pp. 355-380.

1034. Bordini M., *Mortillaro, un calabrone che non vola*, in «Thema», I, 8-9, settembre-ottobre 1986, pp. 84-86.

1035. Bragantin G., *Confindustria e «nuovo sviluppo»*, in «Asap notizie», I, 5, maggio 1986, pp. 13-16.

1036. Camagni R., *Dinamica industriale, tempo, memoria*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 160-166.

1037. Caselli L., *Etica e progetto*, in «Economia

e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 125-136.

1038. Fioruzzi G., *Comitato nazionale giovani imprenditori: la relazione*, in «Qualeimpresa», XIII, 3-4, marzo-aprile 1986, pp. 50-58.

1039. Moccia G., *Nuova impresa e sviluppo associativo*, in «Quale impresa», XIII, 9-10, settembre-dicembre 1986, pp. 6-7.

1040. Mortillaro F., *Pro-bono, malus: come il petrolio continua a renderci felici*, in «Relazioni industriali», IV, 2, maggio-agosto 1986, pp. 5-12.

1041. Piccinini G., *La Confindustria è per il nucleare e la diversificazione delle fonti*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 18-21.

1042. Pizzinato A., *Quale rappresentanza per l'impresa pubblica*, in «Asap notizie», I, 10, ottobre 1986, pp. 9-10.

1043. Rossini G., *La Confindustria da Angelo Costa a Luigi Lucchini*, in «Lavorosocietà», I, 1, gennaio 1986, pp. 84-91.

1044. Saggin G., *Innovazione e cultura d'impresa*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 77-82.

1045. Stratta M., *Nuova fabbrica, nuove relazioni industriali*, in «Qualeimpresa», XIII, 7-8, luglio-agosto 1986, pp. 4-7.

1046. Treu T., *Tattiche e strategie della Confindustria*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, giugno 1986, pp. 103-116.

5. Il dibattito sulle nuove tecnologie

1047. AA.VV., *L'uomo primitivo e il computer*, in «Thema», I, 5, giugno 1986, pp. 36-49.

1048. AA.VV., *Cambiamento tecnologico e teorie dell'economia industriale: prime riflessioni del seminario organizzato da «Economia e politica industriale»*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 286.

1049. AA.VV., *La fabbrica del futuro esiste già*, in «Lavorosocietà», I, 3, marzo 1986, pp. 8-16.

1050. Albanese G., *Le trasformazioni della società post-industriale*, in «Mondoperaio», XXXIX, 10, ottobre 1986, pp. 96-99.

1051. Ardigò A., *Innovazione e regolamentazione nella società contemporanea*, in «Studi di sociologia», XXIV, 1, gennaio-marzo 1986, pp. 3-19.
1052. Ballestrero M.V., *Il riformismo dell'età tecnologica*, in «Mondoperaio», XXXIX, 6, giugno 1986, pp. 125-128.
1053. Barbaschi S., *La gestione ottimale del patrimonio tecnologico d'azienda*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 51-55.
1054. Bernabei G.C., *Innovazione tecnologica e dimensione europea*, in «Qualeimpresa», XIII, 5-6, maggio-giugno 1986, pp. 36-39.
1055. Butera F., *Nuove tecnologie ed economia della flessibilità*, in «L'Impresa», 2, 1986, 43-50.
1056. Castellani V., *Ricerca e innovazione tecnologica impossibile*, in «Politiche del lavoro», I, 3, 1986, pp. 144-148.
1057. Consiglio M., *L'impatto dell'ondata tecnologica sull'organizzazione*, in «L'Impresa», 4, 1986, pp. 11-17.
1059. De Masi D., *Lavoro e nuove tecnologie: la riflessione nel nostro paese e linee di ricerca*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1986, pp. 251-262.
1060. Di Bernardo B., Rullani E., Vaccà S., *Cambiamento tecnologico ed economia d'impresa*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 79-124.
1061. Di Paola F., *Solidarietà, nuove tecnologie, mutamento culturale*, in «Quaderni di azione sociale», XXXV, 48, 1986, pp. 55-64.
1062. Dioguardi G., *La delega tecnologica*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 55-62.
1063. Dosi G., *Teorie economiche e recenti mutamenti nelle tecnologie: alcuni commenti sul programma di ricerca*, in «Economia e politica industriale», XI, XIII, giugno 1986, pp. 21-28.
1064. Dubois P., *Lavoro e nuove tecnologie: una riflessione di sintesi*, in «Sociologia del lavoro», 26-27, 1985/1987, pp. 213-250.
1065. Freeman G., Perez C., *Innovazione, diffusione e nuovi modelli techno-economici*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 7-14.
1066. Galli R., *Nell'era della diffusione tecnologica*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 44-49.
1067. Galli R., *La posizione italiana nel nuovo ciclo dell'innovazione*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 37-42.
1068. Iori A., *Lavoro, intelligenza e nuove tecnologie*, in «Il Progetto», VI, 31-32, gennaio-aprile 1986, pp. 7-10.
1069. Lassini A., *Intensità tecnologica, relazioni con gli utenti e barriere dell'imitazione nella piccola impresa innovativa*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», XCIV, 2, aprile-giugno 1986, pp. 239-263.
1070. Lunghini S., *Tecnologia e democrazia*, in «Economia e politica industriale», XIII, 51, settembre 1986, pp. 152-157.
1071. Ma.Me (a cura di), *Bagnara e stock: intelligenza artificiale e futuro del lavoro*, in «Politica ed economia», XVII, 10, ottobre 1986, pp. 61-63.
1072. Mattalucci L., *L'office automation nell'area di lavoro direttivo: rassegna critica dei contributi alla letteratura sulle comunicazioni ed i processi decisionali*, in «Studi organizzativi», XVII, 2-3, aprile-settembre 1986, pp. 111-140.
1073. Nacamulli R.C.D., *Il rapporto economia-tecnologia: un Giano bifronte*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 37-44.
1074. Napolitano G., *Innovazione tecnologica e dimensione d'impresa*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 33-39.
1075. Novara F., *La presenza umana nel lavoro computerizzato*, in «Studi organizzativi», XVII, 3, marzo 1986, pp. 119-136.
1076. Padovese L., Quaglini G.P., *Innovazione tecnologica e risorsa umana: implicazioni psicosociali*, in «Studi organizzativi», XVII, 2-3, aprile-settembre 1986, pp. 3-34.
1077. Pavesi B., *La rivoluzione dell'intelligenza artificiale*, in «L'Impresa», 2, 1986, 22-29.
1078. Pennacchi L., *Razionalità e soggetto: la problematica concettuale sottostante agli sviluppi recenti della scienza e del progresso tecnico*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 157-176.
1079. Peretti C., *Informatica per l'integrazione salariale*, in «L'Impresa», 2, 1986, pp. 19-21.

1080. Piol E., *È il «sistema paese» la nuova frontiera della tecnologia*, in «L'Impresa», 1, 1986, pp. 27-32.
1081. Pugno M., Santarelli E., *La controversia technology push/demand pull. Una riconsiderazione*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 205-226.
1082. Rampa L., *Innovazione nelle tecniche di produzione come mutamento strutturale*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 137-156.
1083. *Ristrutturazione del settore distribuzione Agip Petroli e Ip*, in «Asap notizie», I, 1, gennaio 1986, pp. 38-42.
1084. Shesanaïs F., *L'appropriazione della tecnologia in strutture di mercato*, in «Politica ed economia», XVII, 6, giugno 1986, pp. 49-57.
1085. Sylos Labini P., *Oligopolio e progresso tecnico: una riconsiderazione critica dopo trent'anni*, in «L'Industria», VII, 4, 1986, pp. 587-604.
1086. Vercelli A., *Razionalità progettuale: uno strumento logico per riconnettere economia e tecnologia*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 65-70.
1087. Zanfei A., *I vincoli della diffusione delle tecnologie dell'informazione in alcune esperienze di applicazione della telematica*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 253-287.
- 7. Problemi di management**
1088. Bernardi G., Vinelli A., *La dimensione del potere come determinante nel ruolo del project manager*, in «Studi organizzativi», XVII, 2-3, aprile-settembre 1986, pp. 197-210.
1089. Cainarca G.C., Roveda C., *La fabbrica del futuro: ambiguità di un concetto e realtà di uno strumento*, in «Economia e politica industriale», XIII, 49, marzo 1986, pp. 123-148.
1090. Caselli L., *Chi comanda nella grande impresa*, in «Il Progetto», VI, 36, novembre-dicembre 1986, pp. 5-9.
1091. Chiarelli T., *Con quale sistema l'ufficio rende di più*, in «Espansione», 198, novembre 1986, pp. 81-100.
1092. Cozzi G., *Diffusione delle tecnologie dell'informazione e forme di mercato: primi spunti di riflessione*, in «Economia e politica industriale», XIII, 50, giugno 1986, pp. 227-253.
1093. De Gennaro G., *Innovazione tecnologica e management nella pubblica amministrazione: problematiche strutturali, organizzative, culturali*, in «Previdenza sociale», XLII, 6, novembre-dicembre 1986, pp. 1247-1264.
1094. De Vio S., *Le chiavi del successo dell'impresa prossima ventura*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 50-61.
1095. Falconi Muzi T., *La comunicazione come strumento di management*, in «L'Impresa», 6, 1986, pp. 91-96.
1096. Gasparotti G., *Riflessioni sulla direzione del personale*, in «Psicologia e lavoro», XVI, 63, gennaio-marzo 1986, pp. 16-22.
1097. Istud, *Frontiere del management*, in «L'Impresa», 1, 1986, pp. 74-76.
1098. Manca G., *Quale management per gestire il cambiamento*, in «L'Impresa», 5, 1986, pp. 13-17.
1099. Rodolfi E., *Lo sviluppo di una cultura organizzativa nella pubblica amministrazione: il ruolo dei dirigenti*, in «Studi organizzativi», XVII, 3, marzo 1986, pp. 69-96.
1100. Sreeck W., *Il management dell'incertezza e l'incertezza dei manager: imprenditori, relazioni sindacali e riequilibrio industriale nella crisi*, in «Prospettiva sindacale», XVII, 59, marzo 1986, pp. 118-146.
1101. Teece D.J., *L'innovazione tecnologica e successo imprenditoriale*, in «L'Industria», VII, 4, ottobre-dicembre 1986, pp. 605-628.

Elenco degli autori citati nella bibliografia

- Aburrà L. 169, 345
 Accasto P. 883
 Acconero A. 8, 170, 243
 Acocella N. 128
 Agnelli U. 293
 Agostini F. 368
 Albanese G. 129, 1050
 Alberici Quaranta A. 967
 Alleva P.G. 313, 399
 Allione M. 456
 Altieri G. 171, 172, 173, 174, 175
 Alvaro G. 613
 Azona G. 968
 Amato A. 674
 Amato F. 509
 Amatuucci A. 457
 Ambrosini M. 385
 Ambroso G.M. 9
 Amietta P. 294
 Amin A. 130
 Andersen E.G. 400
 Andreoni A. 510
 Andreucci M. 598
 Andruccioli P. 795, 796
 Aniello L. 176
 Anselmi L. 458
 Ansoff H.I. 10
 Antonelli C. 11
 Antoniazzi S. 386, 894
 Archibugi D. 177
 Archibugi F. 492
 Ardigò A. 661, 662, 1052
 Arfè G. 895
 Arrigo G. 346, 401
 Artoni R. 13
 Asap 14
 Ascoli U. 599
 Associazione italiana di diritto del lavoro 15
 Astrologo D. 282
 Attanasio M. 178
 Babando D. 675
 Baccianini M. 328
 Baglioni G. 16, 17, 696, 820, 954
 Balandi G. 369, 615, 810
 Balbo B. 402
 Ballarini R. 179
 Ballatore F. 811
 Ballestrero M.V. 403, 511, 512, 1052
 Balletti E. 513
 Barbano F. 676
 Barbaschi S. 1054
 Barbera M. 404, 969
 Barcellona P. 697
 Barchard D. 131
 Bariletti A. 663
 Barrera L. 514
 Barucci P. 1033
 Battinelli A. 347
 Battistoni L. 264, 265
 Becattini G. 459
 Becchi Collidà A. 18, 132, 165, 180, 405
 Bellacicco A. 181
 Bellini N. 460
 Beltrame C. 590, 591
 Benedetti R. 616, 617, 618
 Benelli B. 677
 Benenati E. 19
 Bennigson L. 970
 Bentivogli F. 847, 848
 Benvenuto G. 849
 Berardinone E. 20
 Bergamaschi M. 884
 Bernabei G.C. 1055
 Bernardi F. 295
 Bernardi G. 1088
 Berta G. 21, 971
 Bertinotti F. 22, 959
 Bertoni A. 1012
 Bettini M.L. 515, 516
 Biagi M. 461
 Biagioli M. 329, 896
 Bianchi G. 296, 872
 Bianchi M. 1013
 Bianco G. 600
 Biondi L. 972
 Bistarini S. 370
 Bogetti M. 297
 Boitani A. 182
 Bolaffi G. 822
 Boldrini F. 24
 Bologna S. 387
 Bombonato C. 1014
 Bonaretti L. 515
 Bonazzi G. 226
 Boni P. 897
 Bonifazi P. 734
 Bonuzzi V. 25
 Bordini M. 850, 851, 1035

- Bordogna L. 244, 885
 Borgogelli F. 735
 Bosch G. 348
 Bosco R. 973, 974
 Botta P. 26
 Bottazzi G. 812
 Bove M. 518
 Boyer R. 23
 Bragantin G. 1035
 Brancalente P. 27
 Brollo M. 823
 Brunetta R. 183, 184, 185
 Bruni L. 133
 Bruni M. 186
 Bruno S. 698
 Bugli B. 738
 Bulgarelli A. 283
 Burkart S. 818
 Butera F. 267, 1055
- Cacace N. 28, 268
 Caccamo R. 349
 Cacciavillani I. 330
 Caffè F. 30, 619
 Cafferata R. 29
 Cafiero S. 462
 Cagiagli M. 899
 Cainarca G.C. 1088
 Calabrò A.R. 245
 Calza Bini P. 31
 Camagna G. 824
 Camagni R. 1036
 Camonico M. 798
 Campanella L. 976
 Canavese G. 298
 Candela S. 32
 Canova Cerino A. 519
 Capecchi V. 350, 900
 Capitani F. 187
 Caponetto C. 331
 Capparucci M. 873
 Capriati M. 990
 Capursi V. 178
 Carabelli U. 33
 Carboni C. 34
 Carcano M. 873
 Carinci F. 520
 Carmignani F. 189, 190
 Carniti P. 191, 878
 Caroleo F.E. 406
 Carrera A. 35
 Carrieri M. 36, 825, 901
 Casanova M. 521
 Caselli L. 1037, 1089
 Cassese S. 601, 978
 Castegnaro A. 902
 Castellani V. 1057
- Castellino O. 620, 621
 Castoriadis C. 903
 Cattani C. 265
 Cavaliere R. 370
 Cavalieri D. 979
 Cavazzuti F. 493
 Caviglioli R. 904, 955
 Cazzaniga E. 852, 853
 Cazzola G. 134, 740, 905, 980
 Cecchella C. 522, 523
 Cecere F. 246
 Ceci A.M. 961
 Cedefop 269
 Ceep 37
 Celata G. 742
 Cella G.P. 463, 699, 700, 701, 702
 Cellerino L. 192
 Censis 38, 39, 40
 Centofanti S. 524
 Cer 40, 41
 Cersase F. 247
 Cerruti A. 42
 Cessari E. 525
 Cgil 43, 44, 45
 Checchi D. 610
 Chericone E. 371, 407, 408, 683, 703, 813
 Chiarelli T. 1090
 Chiarenza F. 135
 Chiaromonte F. 981
 Chiesi A.M. 351, 352, 353
 Chiusolo S. 409
 Ciampi C.A. 1015
 Ciani N. 622
 Ciborra C. 249
 Cicchitto F. 826
 Ciciotti E. 46
 Ciloni O. 47
 Cinelli M. 623, 624
 Cippolletta I. 136
 Cisl 48, 49
 Coen F. 906
 Colla L. 181
 Colombino U. 354
 Colombo M. 526, 704, 907
 Colonna G. 1016
 Comai R. 50
 Comito V. 982
 Commissione nazionale per la realizzazione della parità 51
 Conclave M. 705
 Confindustria 52, 53
 Consiglio M. 1057
 Conte E. 527
 Contini B. 137
 Coppola A. 654
 Corleo F. 193
 Corso F. 54
 Cosio R. 528

- Costa A.M. 194
 Costa G. 85, 688, 827
 Costantini G. 529
 Costi A. 372
 Cozzi G. 1091
 Craxi B. 138
 Cremaschi G. 922
 Crescenzi A. 314
 Cressey P. 954
- D'Alberti M. 195, 625
 D'Alessandro M. 983
 D'Alessandro V. 250
 D'Amato A. 908
 D'Angelillo M. 284
 D'Antona M. 332, 530
 D'Antoni S. 778
 D'Avossa E. 20, 531
 D'Eramo M. 828, 854, 909
 D'Harmant Francois A. 197, 285, 410, 706
 Dadoy M. 411
 Dal Co M. 55, 855, 984
 Dalla Costa M. 494
 Dallera G. 495
 Damiani I. 678
 Damianti R. 830
 Darida C. 464
 Davis S.M. 56
 De Benedetti C. 299
 De Bernardis P. 532
 De Blasis J.P. 57
 De Cristofaro M.L. 779
 De Gennaro G. 1092
 De Luca M. 533
 De Luca P. 496
 De Luca Tamajo R. 355, 520
 De Lussu A. 373
 De Masi D. 1058
 De Michelis G. 58
 De Ottati G. 465
 De Vincenti C. 139
 De Vio S. 1093
 Deaglio M. 140, 141
 Del Boca A. 497
 Del Castillo A. 985
 Del Punta R. 534
 Del Vecchio V. 356
 Dell'Aringa C. 198, 333
 Dell'Olio M. 316, 535, 814
 Della Rocca G. 707, 874, 875
 Dente B. 602
 Desenzani L. 986
 Di Bernardo B. 1059
 Di Cerbo F. 59
 Di Gregorio A. 987
 Di Martino V. 956
 Di Paola F. 1061
- Di Vagno G. 1017
 Diamanti R. 536
 Dioguardi G. 60, 988, 1061
 Donat Cattin C. 664
 Donati P. 856
 Donolo P. 36
 Dosi G. 1062
 Drucker P.F. 61
 Dubet F. 119
 Dubois P. 1063
- Eminente G. 62, 63
 Ercoli Z. 626
- Fabris P. 537
 Faist R. 301
 Falconi Muzi T. 1094
 Falcucci G. 414, 627
 Fanelli C. 415
 Farinelli F. 302
 Faustini G. 318, 334
 Felice A. 421
 Feltrin P. 64, 830
 Ferrando P.M. 989
 Ferrante G. 65
 Ferrari A. 335, 336
 Ferrari F. 375
 Ferraro G. 417
 Ferrera M. 602
 Ferretti M. 199
 Ferro C. 538
 Fezzi M. 539, 679
 Filadora C. 418
 Finocchi R. 467
 Fiorentini R. 142
 Fioruzzi G. 1038
 Fioruzzi R. 1018
 Florio M. 990
 Follis M. 303
 Fondazione P. Seveso 357
 Fontana R. 358
 Fontanelli G. 200
 Forbice A. 628, 771, 914, 915
 Forcellini P. 603
 Forchielli A. 970
 Fornari G. 499, 500
 Fornengo Pent G. 66, 1019
 Forni A. 604
 Forzoni A. 857
 Franceschini E. 605
 Franchi M. 202
 Franciosi F.C. 186
 Franco I. 540, 541
 Fraser J. 916
 Freeman G. 67, 1064
 Frey L. 74, 203, 204, 205, 206, 207, 270, 962, 419

Frey M. 271
Frigessi D. 376

Galantini E. 208, 389, 746, 772, 831
Galantino L. 680
Galbusera W. 708, 917, 958
Galli G. 918, 919
Galli R. 1065, 1066
Gallino L. 209
Galloni N. 319
Gamba M. 920
Gandini A. 210, 921
Garavaggi G. 800
Garesio G. 42
Garibaldo F. 922
Garofalo L. 542
Garonna P. 211, 356, 689
Gasbarri G. 212
Gasbarrone M. 213
Gaspari R. 778
Gasparini G. 214, 359
Gasparotti G. 1095
Gattei S. 468
Geroldi G. 858
Ghellini G. 337
Gherardi S. 420
Ghezzi G. 543, 544
Ghezzi S. 215
Giacomelli M. 469
Giammaroni P. 251, 926
Giannini M. 286
Giannola A. 991
Giannone A. 143
Giarini O. 144
Ginebri S. 992
Giorgio V. 545, 665, 666
Giorgioni A. 924
Giugni G. 546, 547, 690, 959
Golfari C. 304
Gorki G. 629
Gorz A. 252
Gostisa D. 709
Gottardi D. 548
Granato M. 549
Grandi M. 421, 886, 887
Gros-Pietro G.M. 69, 145, 470, 993
Grua G. 212
Gruppo Pirelli-Fulc 802
Guala C. 676
Guarino E. 773
Guarna C. 216, 815, 816
Guidotti D. 70, 888
Gulizia E. 630

Hobsbawn E.J. 71
Hubert A.C. 422

Ianniello A. 550
Iaverone G. 305
Ichino A. 287, 551
Ilossi D. 860
Innocenti C. 994
Inps 72
Intorcia M., 633
Iori A. 1068
Infelise L. 295
Ippolito F. 606
Irer 73
Irs 41
Istud 1096

Jannaccone Pazzi R. 218
Jean C. 995
Johnson S. 130
Jossa B. 960

Kanizsa S. 306
Katz C.H. 876
Korpi W. 607

La Rosa M. 667
Lai M. 378
Laise D. 360
Lama L. 832
Lambertucci P. 681
Lanzalaco L. 833
Lanzoni G. 253
Lapadula B. 782
Lassini A. 1068
Laudini G. 710
Leccisotti M. 475
Legini A. 626
Lelli M. 254, 608, 927
Levi T. 983
Lewanski R. 711
Licheri G. 635
Liotta G. 805
Lisi F. 544
Liuzzi F. 928
Livraghi R. 274, 419, 429
Lo Russo C. 220
Lucchini L. 996
Luciano A. 275, 276, 636, 947
Lungarella L. 288
Lunghini G. 221
Lunghini S. 1069
Lupi S. 552

Maglione R. 323
Magna N. 243
Magnani M. 682

- Magrino F. 74
 Maire E. 501, 879
 Malagugini I. 553
 Malerba G. 222
 Malinvaud E. 75
 Mammone G. 554
 Manacorda P.M. 862
 Manca G. 1098
 Mancini R. 391
 Manfredini B. 929
 Manghi B. 930, 931
 Manzolini L. 85
 Marcenaro P. 7
 Marchesi A. 76
 Marchisio O. 77, 712
 Marconi P. 476, 555
 Maresca A. 556
 Marianelli A. 24
 Mariani I.F. 320
 Mariani M. 557
 Mariucci L. 77
 Marotta G. 223
 Marro M. 948
 Martinelli A. 255
 Martini G. 78
 Martino A. 79
 Martucci M. 430
 Marzano F. 152
 Marzia A. 321
 Massicci F. 238
 Mastragostino N. 558
 Mastretta M. 256
 Mastronardi F. 1016
 Mattalucci L. 1071
 Mazzella di Bosco M. 379
 Mazzetti G. 80
 Mazzotta D. 257, 559
 Meghnagi S. 172
 Menghini L. 560, 561, 783, 817
 Mengoni Bottani L. 713
 Merli Brandini P. 258, 932
 Merli C. 50
 Merlini M. 81, 277, 278, 1070
 Messori M. 997
 Meucci M. 562
 Milani R. 17
 Milleri F. 979
 Mineo G. 697
 Minghelli D. 637
 Mingione E. 609
 Ministero del Lavoro 431
 Moccia G. 1040
 Modigliani F. 82
 Mornigliano F. 83
 Montebugnoli A. 153
 Montedoro C. 305
 Monti A. 477
 Monticelli Lucrezio G. 638
 Morelli P. 933
 Moreno C.R. 1020
 Mori R. 432
 Moriani C. 224
 Mortillaro F. 84, 963, 1040
 Moscati R. 812
 Muggia R. 691
 Murray R. 998
 Musa A. 484
 Musatti G. 999
 Mutti A. 863
 Nacamulli R.C.D. 85, 1072
 Nannei A. 807
 Napoli M. 433
 Napolitano G. 1073
 Nardozzi G. 1000
 Natoli U. 434
 Necci A. 154
 Negrelli S. 18
 Negri N. 155
 Nenci P. 808, 934
 Nesi N. 1021
 Nicoletti B. 63, 86
 Nicosia L. 692
 Novara F. 1074
 Nove A. 435
 Noya A. 714
 Nuti D. M. 226, 683
 Ocse 87
 Onado M. 88
 Onida F. 69
 Orrù G. 563
 Orsi W. 668
 Ortona G. 155
 Osculati G. 1014
 Osella P. 305
 Pace E. 475
 Pacey A. 89
 Pacini P. 259
 Padalino A. 361
 Paderni E. 986
 Padovese L. 1075
 Palma M. 639
 Palumbo F. 662
 Panaccione A. 90
 Pandolfo A. 716
 Panzani P. 307
 Panzarani R. 436
 Papaleoni M. 478
 Papetti S. 1001
 Parboni R. 1002
 Pasinetti L. 91

- Patriarca S. 92, 880
 Pavesi B. 1076
 Pecorini C. 308
 Pedone A. 93, 502
 Peggio E. 479
 Pellegrino M. 670, 785, 865, 866
 Pellettieri G. 564
 Penelope N. 753
 Pennacchi L. 1078
 Pera A. 1003
 Pera G. 94, 437, 438, 565, 566, 693
 Peretti C. 1078
 Perez C. 1065
 Pero L. 362, 363
 Perone G.C. 567
 Persiani M. 95, 640
 Persico G. 439
 Perulli P. 96, 717, 980
 Pessi R. 568, 877
 Petino P. 569
 Petracca O.M. 260, 964
 Petracci F. 950
 Pettriccione S. 480
 Piacentini P. 231
 Piccinini G. 1042
 Piccioni A. 97
 Pichieri A. 98
 Piersanti L. 641
 Pihel E. 818
 Pilotti L. 156
 Pinto A. 406
 Piol E. 1080
 Piore M. 440
 Pirzio Ammassari G. 718
 Pittau F. 638, 642
 Pizzininato A. 867, 1042
 Plini S. 935
 Plinius 157, 503
 Poiani M. 99
 Poletti D. 380
 Politi C. 818
 Pontarollo E. 13
 Pontrandolfi P. 381
 Prandstraller G.P. 339
 Predetti A. 1004
 Presutti E. 1022
 Prevosti S. 951
 Prosperetti G. 694
 Provasi G. 834
 Pugliese E. 173
 Pugliese S. 223, 1023
 Pugno M. 1080
 Quadrelli G. 819
 Quaglino G.P. 1075
 Quintano C. 100
 Raffa M. 1005
 Ragozzino G. 835, 1024
 Rampa L. 504, 610, 1081
 Ranci P. 481, 482
 Ravoni L. 314, 320
 Razzano V. 644
 Regalia I. 888
 Regione Emilia Romagna 101
 Renga S. 684
 Renzulli A.G. 645
 Revel P. 323
 Reviglio F. 1007
 Ricci C. 570
 Ridolfi M. 505, 836
 Righi M.L. 47
 Riosa A. 936
 Rizzi A.M. 20
 Roberti P. 506
 Roccella A. 483
 Roccella M. 341
 Rodolfi E. 1098
 Roggi P. 1033
 Rolle P. 261
 Romagnoli G. 262
 Romagnoli M. 233
 Romano P. 776, 787, 788
 Romei R. 571
 Romeo C. 572
 Ronchi R. 732
 Rosini E. 507
 Rossella R. 761
 Rossi Doria A. 937
 Rossi P. 647
 Rossini G. 1043
 Rossini R. 392, 762, 869
 Rossito C. 648, 953
 Rosti L. 234, 235
 Rotelli C. 1008
 Rotelli E. 592
 Rouvery L. 280
 Rovati G. 837
 Roveda C. 1088
 Roverato G. 102
 Rubino M.E. 573
 Rullani E. 1059
 Rusciano M. 382
 Rusconi G.E. 393, 827, 889
 Russo C. 789
 Russo G. 484
 Ryan P. 211
 Saba L. 290
 Saba V. 720, 938
 Sabatini F. 574
 Sabattini C. 19, 763, 764
 Sabatucci F. 1025
 Sabel F. 876

- Sacco E. 939
 Sacco G. 158
 Sacconi L. 310
 Sacconi S. 870
 Saggin G. 1044
 Salerno F. 103
 Salmi S. 890
 Salvati M. 443, 444, 1009
 Sanna Randaccio F. 485
 Santagata W. 155
 Santarelli E. 1080
 Santi E. 17
 Santi P. 329
 Santini C. 383
 Santoni F. 394
 Sapelli G. 486
 Saraceno C. 445
 Sarcinelli M. 1026
 Saterial G. 765
 Savona P. 342, 508, 940, 1027
 Scarpelli F. 575
 Scarponi S. 650
 Schenkel M. 104, 685
 Schiattarella R. 485
 Schiavone N. 311
 Schmidt M.G. 236
 Schmidt P. 487
 Schneider L. 105
 Schwartz H.M. 970
 Sciarra S. 766
 Scognamiglio R. 106
 Scognamiglio C. 69, 1028
 Scott W.G. 985
 Secchi C. 1029
 Selleri R. 107
 Semenza R. 888
 Serafino A. 576
 Serravalli G. 108
 Sforza G. 286
 Shesanaïs F. 1084
 Sica M. 475
 Silvagna L. 577
 Simi V. 110
 Simitis S. 446
 Simoncini F. 111
 Simontacchi A. 941
 Simonucci A.G. 281
 Sinibaldi T. 159
 Siniscalchi E. 578, 686
 Sircana G. 838
 Soete L. 67
 Solari L. 488
 Sommariva C. 112
 Soresina G. 809
 Soriente L. 489
 Soulage F. 490
 Spandonaro M. 651
 Spirito P. 821, 1013
 Sreeck W. 1100
 Stanzani C. 721
 Stelluti C. 942
 Storey D. 130
 Strati A. 448
 Strati P. 448
 Stratta M. 1045
 Studer A. 50
 Suppiej G. 839
 Sutter G. 672
 Sylos Labini P. 109
 Sylos Labini P. 1084
 Tacchi E.M. 891
 Talamona M. 237
 Tamburi G. 652
 Tamburrini G. 113
 Tanzi V. 114
 Tarantelli E. 115
 Targetti F. 116
 Tarozzi A. 593
 Tassinari G. 117
 Teece D.J. 1100
 Tempia A. 364, 767
 Tinti A.R. 395
 Titimus R. 118
 Toffoletto F. 579
 Tolomei P. 239
 Tomassini M. 239
 Tosi P. 449, 520
 Touraine A. 119
 Travaglia S. -120, 312
 Trefiletti R. 121
 Tremonti G. 122
 Trentin B. 871
 Treu T. 365, 450, 520, 702, 722, 768, 1046
 Trigiglia C. 491
 Trioni G. 687
 Tronconi P. 160, 881
 Turani G. 123
 Turatto R. 216, 815, 816
 Unnia M. 723, 840
 Vaccà S. 1010, 1011, 1059
 Vaccani R. 943
 Vaccarella R. 580
 Vaccaro M. 581
 Vaglio A. 161
 Valentini E. 324
 Valiani R. 162
 Vallebona A. 582, 583
 Valvo T. 124, 343
 Van Haeperen B. 240
 Van Parijs P. 240

Vannini W. 125
Vardaro G. 584, 585
Velo D. 107
Veneto G. 654
Veneziani B. 126
Ventura L. 586
Vercelli A. 1085
Veronesi E. 673
Vettraino S. 724
Vicarelli G. 656
Viceconte M. 587
Vidiri G. 396
Vigevani F. 944
Vinelli A. 1087
Visco V. 611
Vitale O. 657
Volpato G. 127
Volpe M. 594

Wadderburn W. 241
Weitzman M. L. 164
Wiewiorka M. 119, 1
Wiles G. 163

Zaccaria G. 612
Zambelli C. 658
Zanelli P. 366
Zanfei A. 1086
Zangari G. 451
Zanuso L. 242
Zappa G. 165
Zappella L. 174, 175
Zenezini M. 685
Zevi A. 344, 452
Zingone G. 367
Zitto A. 325
Zocatelli M. 721
Zollo G. 1005
Zoppoli L. 791
Zurla P. 595

Gli autori

Aris Accornero	Docente di Sociologia industriale all'Università di Roma e membro del direttivo del Cespe
Ugo Ascoli	Docente di Sociologia economica Università di Ancona
Guido Baglioni	Presidente Cesos e docente di Sociologia generale Università di Milano
Rosana Barcellona	Responsabile del Centro di documentazione dell'Asap
Roberto Battisti	Collaboratore Cespe
Lauralba Bellardi	Ricercatrice di Diritto del lavoro Università di Roma
Nicola Bellini	Ricercatore presso Nomisma di Bologna
Francesco Benvenuti	Direttore Dipartimento igiene del lavoro dell'Ispel
Annaflavia Bianchi	Ricercatrice presso Nomisma di Bologna
Massimo Bianchi	Vicedirettore di «Gente Money»
Gigi Bonfanti	Segretario generale Cisl medici
Lorenzo Bordogna	Docente di Sociologia industriale e del lavoro Università di Brescia
Raimondo Bosco	Ricercatore presso l'Isril
Gabriele Cioncolini	Coordinatore organizzazione Cgil
Innocenzo Cipolletta	Direttore Centro studi della Confindustria
Piero Craveri	Docente di Storia delle istituzioni politiche Università di Napoli
Antonietta De Sanctis	Ricercatrice Cesos
Gilberto De Santis	Operatore del settore organizzativo Uil
Roberto Di Gioacchino	Segretario generale aggiunto Filcams-Cgil
Luigi Di Vezza	Assistente economico della Segreteria generale Cisl
Gino Faustini	Esperto di Economia del lavoro
Roberto Giordani	Direttore tecnico del Cestaat (Centro studi sull'agricoltura, l'ambiente e il territorio)

Maurizio Giordano	Dirigente Coordinamento servizio legislativo Inps
Giuseppina Gualtieri	Ricercatrice presso Nomisma di Bologna
Domenico Lipari	Ricercatore presso il Formez di Roma
Stefano Lipparini	Ricercatore Bologna
Massimo Mascini	Giornalista de «Il Sole - 24 ore»
Valerio Merlo	Responsabile Osservatorio agricoltura Cisl
Rinaldo Milani	Ricercatore Cesos
Gianni Moriani	Docente presso l'Università cattolica di Roma
Mario Napoli	Docente di Diritto del lavoro Università di Brescia
Gabriele Olini	Assistente economico della Segreteria generale Cisl
Arturo Patarnello	Ricercatore di Tecnica bancaria all'Università Cattolica di Milano
Stefano Patriarca	Direttore Ires-Cgil
Orazio Maria Petracca	Docente di Scienza della politica Università di Salerno ed editorialista del «Corriere della Sera»
Anna Picciolini	Ricercatore presso Irpeos
Maurizio Polverari	Membro del Consiglio generale Cisl
Mario S.I. Reina	Redazione di «Aggiornamenti sociali»
Emilio Reyneri	Docente di Sociologia economica all'Università di Parma
Marina Riccardelli	Ricercatrice presso l'Università «La Sapienza» di Roma
Roberto Romei	Ricercatore presso l'Università di Macerata
Carmine Russo	Segretario generale dell'Irsi
Claudio Sabattini	Responsabile Dipartimento internazionale Cgil
Carlo Sala	Operatore dell'Ufficio formazione Cisl della Lombardia
Ettore Santi	Segretario Generale del Cesos
Romeo Scarpari	Operatore del Settore organizzativo Uil
Roberto Serpieri	Ricercatore Università di Napoli
Corrado Squarzon	Ricercatore presso il Cesos
Renzo Stefanelli	Ricercatore presso il Cref (Centro ricerche economiche e finanziarie)
Ferdinando Targetti	Docente di Economia politica Università di Trento e di sistemi economici comparati Università Bocconi di Milano
Bruno Temporiti	Responsabile Ufficio informazione e stampa Inas-Cisl
Olga Turrini	Ricercatrice presso l'Isfol
Bruno Veneziani	Docente di Diritto del lavoro e Diritto sindacale comparato Università di Bari
Maurizio Zenezini	Docente di Economia politica Università di Padova

